

**Du skal få din lønn i himmelen –
eller kan det oppnås likelønn på jorden?**



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 702
Leveringsfrist: 25.04.2010

Til sammen 17846 ord

21.04.2010

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Presentasjon og avgrensing av tema	1
1.2	Begrepsavklaringer	2
1.3	Den videre framstilling og metode	4
<u>2</u>	<u>RETTSKILDER</u>	<u>6</u>
2.1	Nasjonal rett	6
2.1.1	Likestillingsloven	6
2.1.2	Menneskerettsloven	7
2.1.3	EØS-loven	8
2.1.4	Norsk rettspraksis	8
2.2	Internasjonal rett	9
2.2.1	Internasjonal rettspraksis	9
<u>3</u>	<u>HISTORIKK – UTVIKLINGEN OG STATUS I NORGE I DAG</u>	<u>11</u>
<u>4</u>	<u>LIKELØNNSPRINSIPPET</u>	<u>14</u>
4.1	Virksomhetsbegrepet	14
4.2	Samme arbeid/arbeid av lik verdi	15
4.3	Effektiv sanksjonering - bevisbyrde	16
4.4	Unntaksreglene	17
4.4.1	Særlig om markedsverdi	18
<u>5</u>	<u>MANGLENDE LIKELØNN ELLER NATURLIGE LØNSFORSKJELLER?</u>	<u>20</u>

5.1	Har vi – eller har vi ikke – likelønn?	20
5.2	Bidrar kvinners valg til å opprettholde lønnsforskjeller?	21
5.2.1	Hva velger kvinner og hvorfor?	22
5.2.2	Privat vs offentlig sektor	23
5.2.3	Hvem har forsørgerplikt?	25
5.3	Nemndspraksis vedrørende likelønn	27
5.3.1	Virksomhetsbegrepet	28
5.3.2	Samme arbeid/arbeid av lik verdi	28
5.3.3	Spesielt om markedsverdi	33
5.4	Er markedsverdi kjønnsnøytralt?	36
5.5	Verdsetting av yrker i det offentlige	40
5.6	Deltidsarbeid – øker det kvinners markedsverdi?	42
5.6.1	Konsekvenser av deltidsarbeid for kvinnene selv	42
5.6.2	Konsekvenser av deltidsarbeid for arbeidsgiver	44
5.6.3	Konsekvenser av fulltidsarbeid for familien	44
5.7	Bidrar det offentlige til å opprettholde lønnsforskjeller?	46
<u>6</u>	<u>MULIGE TILTAK FOR LIKELØNN</u>	<u>48</u>
6.1	Styrking av Likestillingsombudet	50
6.2	Lønnpott for kvinnedominerte yrkesgrupper	54
6.3	Foreldrepermisjon	58
6.4	Rekruttering av kvinnelige ledere	62
6.5	Andre bidrag fra det offentlige	65
6.6	Sluttord	66
<u>7</u>	<u>KILDER</u>	<u>69</u>

1 Innledning

1.1 Presentasjon og avgrensing av tema

Likelønn har vært på dagsorden i mange år og er et høyaktuelt tema våren 2010 i forbindelse med lønnsforhandlingene. Noen mener vi har likelønn i Norge, andre ikke. Det er uansett lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som kan tyde på at det ikke er likelønn i juridisk forstand.

Nær halvparten av alle sysselsatte i dag er kvinner. De siste 40 årene har kvinners yrkesdeltakelse¹ og utdanning² økt betraktelig. Dette ga i begynnelsen god uttelling vedrørende kvinners lønnsøkninger. De siste 20 år har denne kurven flatet ut og kvinner tjener i snitt 15 % mindre pr time enn menn³. Dette kalles lønnsgapet.

Tema likelønn er i grenseland mellom jus og politikk. Vi har juridiske bestemmelser med krav om likelønn og politiske intensjoner om det samme. I den politiske plattform for Stoltenberg II regjeringen, Soria Moria-erklæringen, heter det:

”Arbeidet for likestilling må skje både i arbeidslivet og i hjemmet. I arbeidslivet vil vi sikre lik lønn for arbeid av lik verdi, og arbeide for at både kvinner og menn slipper til i alle stillingstyper.

I hjemmet er det et mål å bidra til en jevnere ansvars- og arbeidsfordeling.”⁴

¹ www.ssb.no/ola_kari/arbeid_2010.pdf

² www.ssb.no/ola_kari/utdanning_2010.pdf

³ www.ssb.no/ola_kari/lonn_2010.pdf

⁴ www.regjeringen.no/upload/SMK/Vedlegg/2005/regjeringsplattform_SoriaMoria.pdf, kapittel 15

Denne oppgaven avgrenses mot likelønn mellom kjønnene. Dersom vi oppnår reell likelønn mellom to halvdelar av arbeidskraften – henholdsvis menn og kvinner – vil dette sannsynligvis ha overføringsverdi i forhold til andre diskrimineringsgrunnlag.

1.2 Begrepsavklaringer

En sammenligning av **lønn** omfatter lønn og andre fordeler arbeidstaker får fra sin arbeidsgiver som følge av arbeidsforholdet, herunder alle frynsegoder som fri telefon, avis og bil etc. Sosiale rettigheter tilknyttet arbeidsforholdet, som pensjonsordninger omfattes, men ikke nasjonale lovfestede trygdeordninger, jf vår folketrygdsordning⁵.inntekt er et videre begrep enn lønn og omfatter blant annet lønns-, nærings- og kapitalinntekt, støtte etc. I denne framstilling er det lønn – ikke inntekt – som sammenlignes. Grunnlag for sammenligningene er tall fra Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Lønn pr tidsenhet er omregnet til lønn i fulltidsjobb.

Det er usikkerhet knyttet til beregningen av lønn fordi den tar utgangspunkt i avtalt arbeidstid uten hensyn til overtidsgodtgjørelse. Mange ledende stillinger har overtidsgodtgjørelse innbakt i normallønn og den reelle arbeidstiden kan være større enn avtalt arbeidstid. Det er usikkert hvor stor virkning dette har på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, men det er grunn til å anta at differansen ville vært mindre om dette ble tatt hensyn til.⁶

For vurdering av begrepet **likelønn**, sammenlignes kvinners og menns lønn korrigert for arbeidstid.⁷ Den juridiske definisjonen av likelønn kan avvike fra den statistiske definisjonen eller allmenn oppfatning. Etter den juridiske definisjon skal lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn, for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

⁵ Brækhus 2008a, s 220

⁶ NOU 2008:6, avsnitt 4.1.2

⁷ NOU 2008:6 avsnitt 4.1.1

Lønnsgapet er differansen mellom kvinners og menns lønn regnet i prosent av menns lønn.

Sentrale begreper innen diskriminerings- og likestillingsrett er direkte diskriminering, indirekte diskriminering og strukturell diskriminering. Begrepene benyttes både i lovgiving og i juridisk teori.

Direkte diskriminering betyr at en person blir behandlet dårligere enn en annen i en tilsvarende situasjon på grunn av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag. Dersom en kvinne lønnes lavere enn en mann *fordi* hun er kvinne, er dette direkte diskriminering. Det kreves ikke at forskjellsbehandlingen er bevisst, tenkt eller villet.

Direkte diskriminering er på retur i samfunnet, Bjørst påpeker imidlertid at "...det faktum, at en anden kvinde ikke bliver forskelsbehandlet, ikke inneholder nogen form for bevis for, at en sagsøger ikke bliver forskelsbehandlet."⁸

Ved **indirekte diskriminering** *virker* en tilsynelatende *nøytral* bestemmelse slik at noen blir stilt i en dårligere stilling enn andre. En kvinnedominert yrkesgruppe som uten objektiv og saklig grunn, lønnes lavere enn en mannsdominert yrkesgruppe, kan være utsatt for indirekte diskriminering. Hensikten er ikke å gi kvinner dårligere lønn, men virkningen er at kvinner rammes.

Indirekte diskriminering kan være vanskelig å oppdage fordi det ofte oppstår i forbindelse med systemer og strukturer i samfunnet. Ofte kreves "nye øyne" for å oppdage de diskriminerende virkningene.

Med **strukturell diskriminering** menes at strukturer i samfunnet bidrar til å opprettholde diskriminering. Dette har nær sammenheng med stereotypiske oppfatninger som kan redusere det enkelte individs valgmuligheter. Forskjellige kulturelle forventninger til

⁸ Bjørst 2005 s. 352

kjønnene kan bidra til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked, for eksempel forventninger til kvinner som omsorgspersoner eller omsorgsarbeidere. Forventningene kan medføre at kvinner nedprioriterer betalt arbeidet til fordel for omsorg for barn og familie. Dette har igjen betydning for kvinners muligheter til egen forsørgelse, på kort og lang sikt.

Strukturell diskriminering er både vanskelig å oppdage og endre på, fordi holdningene og forventningene er nedarvet i vår kultur.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan være forårsaket av alle typer diskriminering.

1.3 Den videre framstilling og metode

I den videre framstilling behandles likelønn både rettslig og politisk.

Først behandles den rettslige reguleringen av likelønn ved en oppsummering av de aktuelle nasjonale og internasjonale rettskilder, lover og rettspraksis.

Deretter tar jeg et tilbakeblikk for å vise emnets lange historie. Dette kan gi signaler om at likelønn er komplisert og kanskje svært vanskelig å oppnå. På den annen side kan det tenkes at kvinner har vært altfor tålmodige i altfor mange år. Det kan også stilles spørsmål om storting/regjering har vært for tilbakeholdne og passive ved å overlate tema til parter som ikke har klart å enes.

Videre foretas en gjennomgang av likelønnsprinsippet med en utdyping av momenter som skal vurderes i likelønnsspørsmål samt unntaksadgang med særlig fokus på markedsverdi.

I avsnitt 5 ser jeg nærmere på det kjønnsdelte arbeidslivet og årsakene til manglende likelønn. Jeg diskuterer noen saker fra Nemnda og om markedsverdi virkelig er kjønnsnøytralt.

Til sist diskuterer jeg tiltak for å oppnå likelønn med utgangspunkt i Likelønnskommisjonens forslag.

I avhandlingen benyttes kvinnerettslig metode som undervises ved avdeling for Kvinnerett ved Universitetet i Oslo. Denne metoden innebærer at jeg har et kjønnsperspektiv på de analyser og vurderinger som foretas: Et menneske er ikke bare et menneske, men har også et kjønn. Det er både biologiske og kulturelle forskjeller mellom kjønnene. Disse forskjellene kan føre til at individer som i utgangspunkt har den samme frihet eller rettighet, likevel ikke får det på grunn av kulturelle forventninger til ens kjønn.

2 Rettskilder

Det juridiske grunnlaget for likelønn er prinsippet om likebehandling og retten til ikke å bli diskriminert. Reglene finnes som lovfestet og ulovfestet rett, nasjonale bestemmelser, EØS-/EU-rett, folkerettslig sedvanerett og i menneskerettighetskonvensjonene. Som bakteppe for tolkning av bestemmelser knyttet til likebehandling og diskriminering, ligger de udelelige og umistelige grunnverdiene som ofte uttrykkes som verdier i preambler og ”angiver de verdier loven hviler på”.⁹

2.1 Nasjonal rett

Flere norske lover regulerer diskrimineringsvernet på ulike grunnlag.¹⁰ I denne oppgaven er Likestillingslovens likelønnsbestemmelse den mest interessante. I tillegg er menneskerettsloven og EØS-loven aktuelle.

2.1.1 Likestillingsloven

Likestillingsloven ble vedtatt 9. juni 1978. Dens formål er ”fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling” jf. § 1.

Loven ble endret i 2002 og likelønnsbestemmelsen revidert til sin nåværende ordlyd. Endringene omfattet blant annet en skjerpet aktivitetsplikt. I generalklausulens § 3 ble definisjonen av direkte og indirekte diskriminering endret for bedre samsvar med Likestillingsombudets praksis og rettsutviklingen i EU. Likelønnsbestemmelsen i § 5 ble endret slik at adgangen til å sammenlikne arbeidets verdi på tvers av faggrenser og tariffavtaler ble tydeliggjort.

⁹ Ketscher 2008, s. 34 flg.

¹⁰ Det vurderes en samlet diskrimineringslovgivning, se NOU 2009:14

Loven gjennomfører det omarbeidede likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF om like muligheter og likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med beskjeftigelse og ertv. Se mer om dette under 2.1.3.

2.1.2 Menneskerettsloven

Menneskerettslovens formål er ”å styrke menneskerettighetenes stilling i norsk rett” jf. § 1. Loven ble vedtatt i 1999 og følgende konvensjoner inkorporert: Den europeiske menneskerettighetskonvensjon,¹¹ FN-konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter¹² og FN-konvensjon om sivile og politiske rettigheter.¹³ I 2003 ble FN-konvensjon om barnets rettigheter inkorporert¹⁴ og i 2009 ble FNs Kvinnekonvensjon¹⁵ tatt ut av Likestillingsloven og inkorporert i denne lov.

Også forut for menneskerettsloven, ble konvensjonene benyttet som rettskilder og tillagt betydelig vekt av domstoler og myndigheter. I lovens forarbeider uttales at loven vil styrke den formelle stillingen til de folkerettslige konvensjonene og ha en signaleffekt. I avsnitt 1 heter det ”Sammen med Grunnloven § 110 c markerer den menneskerettighetenes naturlige plass og sterke stilling i norsk rett.”¹⁶

Menneskerettsloven og dermed de inkorporerte konvensjoner har ved motstrid forrang foran andre nasjonale lover jf. § 3, men bak grunnloven. Menneskerettskonvensjonene er minimumskonvensjoner som stiller minstekrav til nasjonal rett.

¹¹ EMK

¹² FN-ØSK

¹³ FN-SP

¹⁴ FN-BK

¹⁵ FN-KDK

¹⁶ Ot.prp. nr. 3 (1998-1999), avsnitt 1

2.1.3 EØS-loven

EØS-lovens formål er å gjøre hoveddelen av EØS-avtalen til norsk lov. Loven ble vedtatt i 1992. Gjennom EØS-avtalen ble EFTA-landene¹⁷ en del av EUs indre marked ved økonomisk samarbeid innen de *fire friheter*; varer, personer, tjenester og kapital jf. art. 1.

Innenfor EØS-avtalens virkeområde skal avtalepartene gjennomføre likelønnsprinsippet mellom kjønnene for samme arbeid, jf. art. 69 og arbeide for ”lik behandling for kvinner og menn”, jf. art 70. Gjennom EØS-avtalen er Norge forpliktet til å gjennomføre en rekke EU-direktiver, herunder det omarbeidede likebehandlingsdirektivet¹⁸. I direktivets art. 4 er prinsippet om likelønn presisert og i art. 19 vises til at det skal gjelde delt bevisbyrde. Hjemmel for direktivet er Amsterdamtraktaten art. 141.

EØS-loven har ved motstrid forrang foran andre nasjonale lover, jf. § 2, men bak grunnloven.

2.1.4 Norsk rettspraksis

Likestillings- og diskrimineringsombudet (Ombudet) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (Nemnda)¹⁹ er forvaltningsorganer som skal føre tilsyn og medvirke til gjennomføring av diskrimineringslovgivningen og aktuelle konvensjoner.²⁰ Ombudet gir uttalelser og søker å oppnå en frivillig ordning jf. § 3 tredje ledd. Avgjørelsen kan klages inn for Nemnda som har kompetanse til å treffe vedtak innen privat sektor og gi uttalelser innen offentlig sektor.²¹ Sivilombudsmannen har uttalt at det er god forvaltningspraksis å rette seg etter Nemndas uttalelser og erfaringen viser at uttalelsene blir respektert av det offentlige.²² Nemndas vedtak kan bringes inn for domstolene for full

¹⁷ Unntatt Sveits

¹⁸ Rådsdirektiv 2006/54/EF, erstatter fra august 2009 direktivene: 76/207/EØF, 75/117/EØF, 86/378/EØF og 97/80/EF

¹⁹ Tidligere Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling

²⁰ Diskrimineringsombudsloven § 1

²¹ Diskrimineringsombudsloven § 7, jf. § 9

²² Sivilombudsmannens årsmelding 1995 s. 105

prøving av saken, jf. § 12. Kun et mindretall av sakene blir klaget videre inn til domstolen og Nemndas praksis er derfor en viktig nasjonal rettskilde for denne type saker.

2.2 Internasjonal rett

Likebehandlingsprinsippet er et grunnleggende prinsipp som er nedfelt i flere konvensjoner og traktater. EMK art. 14, FN-SP art. 2, 3 og 26, FN-ØSK art. 2 og 3 viser konvensjonspartenes forpliktelser til å sikre rettigheter og hindre forskjellsbehandling. Videre er FN-KDK særlig aktuell i forbindelse med likebehandling av kvinner og menn. Konvensjonspartene skal etter art. 2 benytte ”alle egnede midler” for å avskaffe diskriminering av kvinner. Art. 4 gir adgang til midlertidige særtiltak for å fremme faktisk likestilling mellom menn og kvinner og art. 5a er særlig viktig i forhold til å avskaffe stereotypiseringer. Bestemmelsen lyder:

Konvensjonspartene skal treffe alle tiltak som er nødvendige for å endre menns og kvinners sosiale og kulturelle atferdsmønstre, med sikte på å avskaffe fordommer og hevdvunnen og all annen praksis som bygger på stereotype manns- og kvinneroller, eller på forestillingen om at et av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent.

Myndighetenes plikt etter art. 5a behandles videre i 5.7.

Likebehandling og ikke-diskriminering er også et grunnleggende prinsipp innen EU, jf. Amsterdamtraktaten art. 2. I direktiv 2006/54/EF gjentas prinsippet: ”Ligestilling mellom mænd og kvinder er et grundlæggende princip i fællesskabsretten i henhold til traktatens artikel 2 og artikel 3, stk. 2, og Domstolens retspraksis.”

2.2.1 Internasjonal rettspraksis

Ovenfor ser vi at internasjonale rettskilder dras inn i norsk rett og endog gis forrang framfor nasjonale bestemmelser. Ved tolkning av nasjonale lover må disse harmoniseres mot internasjonale rettskilder og forpliktelser.

EU er den store pådriver for likestilling i Europa. EU-domstolen er derfor en betydelig og viktig rettskilde for tolkning av traktater og direktiver og dermed forståelsen av norsk lovgivning.

Etter EØS-avtalen art. 6 skal bestemmelsene tolkes i samsvar med EUs rettpraksis fra før inngåelsen av EØS-avtalen. Etter ODA-avtalen art.3 (2) skal EFTA-domstolen ta tilbørlig hensyn til EUs rettpraksis. EUs praksis blir derfor en relevant rettskilde både før og etter inngåelsen av EØS-avtalen. Dette medfører iflg Ketscher: "...at betydningen af traditionelle fortolkningsgrunnlag som forarbejder, Stortingets bemærkninger og lovforslagets bemærkninger nedsættes og nuanceres."²³

Vigerust sier om forpliktelsene: "Statens oppfyllelse av de folkerettslige forpliktelsene håndheves på ulike måter i de ulike regelsett. Manglende eller utilstrekkelig oppfyllelse fra Norges side kan utløse forskjellige sanksjoner som for eksempel erstatningsansvar for traktatbrudd etter avgjørelse i EFTA-domstolen (EØS-avtalen), kritikk fra ILOs ekspertkomite eller internasjonal moralsk/politisk fordømmelse."²⁴ Av dette følger at internasjonale rettskilder har stor betydning for forståelsen av nasjonale bestemmelser.

Når konvensjoner har et harmoniseringsformål og det søkes rettsenhet, blir rettspaksis viktigere enn konvensjonsbestemmelsens ordlyd. Arnesen og Stenvik sier det slik:

"Noen ganger vil ordlyden ikke være mer enn det historiske utgangspunkt for en etablert praksis eller mellomfolkelig oppfatning av hvordan visse rettsspørsmål skal løses. Det viktige er i slike tilfelle ikke hva det egentlig skulle bety, det som ble nedtegnet i konvensjonen. Det viktige er hva som blir lagt til grunn i konvensjonsstatene."²⁵

²³ Ketscher 2008, s. 37

²⁴ Vigerust 2003, s. 64

²⁵ Arnesen/Stenvik 2009, s 27

3 Historikk – utviklingen og status i Norge i dag

I forrige århundre var det vanlig at mannen alene hadde ansvaret for familiens inntekt og kvinnen alene sørget for omsorg av familie og hjem. Mannen var pengeforsørger og kvinnen var omsorgsforsørger. Kvinnelige arbeidere hadde dårligere lønn enn menn i tilsvarende stillinger. Menn fikk forsørgertillegg uavhengig av forsørgeransvar. Kvinner som var enslige mødre og således hadde forsørgeransvar, fikk ikke dette tillegg.

Fyrstikkarbeiderne i Oslo var de første i Norge som markerte seg i forhold til likelønn.²⁶ I 1889 streiket de da arbeidsgiver ville kutte i allerede lave lønninger. Streiken førte til at den første kvinnelige fagforening i industrien ble dannet.

Postverket var en av få arbeidsplasser der det ikke var forskjell på kvinne- og mannslønn.²⁷ I 1906 ble det lagt fram forslag til et nytt særregulativ for kvinner. Kvinnene skulle gå ned i lønn, gjøre de samme jobbene, ha samme ansvar og arbeidstid. Argumentene for kvinnelønnen var at det var vanlig med lavere satser for kvinner; de hadde ikke familie å forsørge og var ”mindre anvendbare i tjenesten”. I tillegg var det et økonomisk spørsmål, arbeidsgiver ønsket billigere arbeidskraft. Forslaget skapte mye bråk, men først i 1913 ble det nedstemt på Stortinget.

I 1939 ble det slått fast i lovs form at kvinner ikke kunne avskjediges dersom de inngikk ekteskap.²⁸ Likevel ble det forventet at en gift kvinne skulle være husmor. I tider med stor arbeidsledighet, ble menn prioritert til arbeidet. Det var viktig å sikre alle familier i hvert

²⁶ www.kvinnerifagbevegelsen.no/historie1/ - Til streik

²⁷ <http://www.kvinnerifagbevegelsen.no/historie2/> - Mindre jobb for samme lønn

²⁸ www.kvinnerifagbevegelsen.no/temasider/rett_til_arbeid/rett_artikkel.html

fall fikk én inntekt. Oppfatningen om kvinnens rolle som husmor i hjemmet varte til langt ut på 1970-tallet.

I 1949 ble det opprettet en Likelønnskommisjon som skulle utrede likelønnsspørsmålet og komiteens innstilling ble lagt fram i 1958. Etter mye uenighet gikk flertallet i komiteen inn for å tiltre ILO²⁹ likelønnskonvensjon nr. 100. Prinsippet om lik lønn til menn og kvinner ble vedtatt med internasjonale forpliktelser:

“ Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.”³⁰

I 1961 vedtok de store hovedorganisasjonene i arbeidslivet å avskaffe kvinnetariffene. I 1978 kom Likestillingsloven med regler for likebehandling og likelønn og EØS-avtalen fra 1992 har klare føringer om lik lønn mellom kjønnene. I 1959 tjente kvinner ca 34 % mindre enn menn pr time. På midten av 1980-tallet var lønnsgapet redusert til 15 %, siden har gapet vært relativt konstant. I løpet av disse årene har kvinners yrkesdeltakelse og utdanningsnivå økt betraktelig.

I 1997 leverte et utvalg en utredning vedrørende ”Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn”³¹. Av utvalgets mandat siteres:

”Systemet skal brukes til sammenligning av arbeid på tvers av yrkesgrenser, og arbeid som vanligvis utføres av henholdsvis kvinner og menn. Metoden skal være et bidrag til konkretisering av likestillingslovens § 5 og begrepet arbeid av lik verdi”.³²

²⁹ International Labour Organisation, ratifisert av Norge 24.09.1959

³⁰ ILO konvensjon nr. 100 art. 2

³¹ NOU 1997:10

³² Ibid avsnitt 1.1

Det er betenkelig at nesten 40 år etter at Norge signerte ILO konvensjonen nr. 100, var det behov for å finne en metode for å oppfylle konvensjonens forpliktelser vedrørende lik lønn for arbeid av lik verdi.

I dag er det ingen formelle hindringer for at kvinner skal jobbe og forsørge seg uavhengig av sivilstand. Likevel jobber fortsatt menn mer enn kvinner i betalt arbeid, flere kvinner jobber deltid for å ta seg av barn og hjem, og en større andel kvinner går ut av arbeidslivet en periode mens barna er små. I 2008 kom en ny utredning vedrørende manglende likelønn.³³ Likelønnskommisjonens utredning presenterer fakta og forklaringer på lønnsgapet og kommer med tiltak for å redusere/fjerne dette gapet.

Likelønnskommisjonen oppsummerer lønnsforskjellene mellom kjønnene slik:³⁴

- a) Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet i dag
- b) Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet
- c) Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- d) Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn
- e) Lønnsforskjellene vokser i foreldrefasen

Dette tyder på at kvinner som tar mye av omsorgsrollen og jobber i kvinneyrker med sentral lønnsfastsettelse, kommer dårligst ut.

Utvalget konkluderte videre:

”Ettersom ulikelønn ikke har én årsak, kan problemet heller ikke ha én løsning.”³⁵

³³ NOU 2008:6 Kjønn og lønn

³⁴ Ibid avsnitt 13.1

³⁵ Ibid avsnitt 13.8

4 Likelønnsprinsippet

Arbeid av samme verdi skal i utgangspunktet lønnes likt og lønnen skal fastsettes etter objektive, saklige og kjønnsnøytrale kriterier. Kjønnsperspektivet om bedring av kvinners lønn finnes i flere internasjonale rettkilder³⁶ og likestillingsloven § 5 framhever prinsippet:

”Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.”

Likelønnprinsippet begrenses altså til *samme virksomhet* og for *samme arbeid eller arbeid av lik verdi*.

4.1 Virksomhetsbegrepet

Etter forarbeidene skal virksomhetsbegrepet normalt tolkes som samme arbeidsgiver.³⁷ I det private næringsliv er dette den arbeidsgiver der arbeidstakeren er ansatt, og som betaler lønnen. En ansatt hos én arbeidsgiver kan ikke kreve å få lik lønn som en ansatt hos en annen arbeidsgiver. Hver juridiske enhet i et konsern regnes normalt som en selvstendig virksomhet.

I offentlig sektor blir staten regnet som én arbeidsgiver, likeledes den enkelte fylkeskommune og kommune. Ansatte i en kommune kan dermed sammenlignes med andre ansatte i samme kommune, og statsansatte kan sammenlignes med andre statsansatte. Virksomheter som er skilt ut som egne rettssubjekter for eksempel NSB og Posten,³⁸ regnes som selvstendige virksomheter.

I ILO konvensjon nr. 100, FN-KDK og Likebehandlingsdirektivet er ikke retten til likelønn begrenset til samme virksomhet. Noen må likevel stilles til ansvar for lønnsforskjellene.

³⁶ ILO konvensjon nr. 100 art. 1 og 2, FN-ØSK art. 7 litra a) i), FN-KDK art. 11 litra d, EØS-avtalen art 69, Amsterdamtraktaten art. 141

³⁷ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) avsnitt 8.2.3

³⁸ Brækhus 2008a, s 225

Brækhus diskuterer om *samme virksomhet* burde byttes ut med *samme økonomiske kilde*. Da ville alle virksomheter som staten er ansvarlig for og alle selskaper i et privat konsern kunne sammenlignes. Spørsmålet er ikke endelig avklart i EU-retten.

Selv om det er krav til samme lønn innen samme virksomhet, kan en arbeidsgiver antakelig ta hensyn til geografiske forskjeller.³⁹ Lønnsnivået er generelt høyere i sentrale strøk der bo-kostnader og konkurranse om arbeidskraften er høyere.

4.2 Samme arbeid/arbeid av lik verdi

Arbeidet som sammenlignes må være samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Hensikten bak regelen var å utjevne usaklig forskjellsbehandling mellom kjønnene. Regelen er ikke ment til å lønne alle arbeidstakere likt, men at arbeid av samme verdi skal lønnsfastsettes på samme måte for kvinner og menn. Det er jobbens innhold; kompetansekrav og arbeidsoppgaver som bestemmer arbeidets verdi – dvs. den *tomme jobben*. Av lovens forarbeider følger at begrepet ”ikke knytter seg til arbeidets verdi for arbeidsgiver, men om arbeidene etter en objektiv vurdering kan sies å ha lik verdi.”⁴⁰

I 2002 ble det presisert at arbeidet kan sammenlignes ”uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler”.⁴¹ Sammenligning på tvers av fag er vesentlig for å redusere lønnsforskjeller som har sin årsak i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Vurderingen av arbeidets verdi skal ”avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.”⁴²

³⁹ Bjørst 2005, s.-. 361

⁴⁰ Ot. prp. nr 33 (1974 – 1975) s. 36

⁴¹ Likestillingsloven § 5 andre ledd

⁴² Likestillingsloven § 5 tredje ledd

4.3 Effektiv sanksjonering - bevisbyrde

En arbeidstaker kan ha vanskeligheter med å bevise lønnsforskjell mellom sammenlignbare personer fordi lønnsnivå i virksomheten kan være hemmelig for de ansatte. Mange arbeidsgivere kan reagere negativt på insinuasjon om lønnsdiskriminering og det kan være en personlig belastning for arbeidstakeren å ta opp likelønnssaker. Regelen om delt bevisbyrde har derfor stor betydning.

Dersom klager påviser at det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted. Bevisbyrden går da over på innklagede som må sannsynliggjøre at diskriminerende forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.⁴³ I følge Brækhus er det ”...nok at vedkommende hevder (min understrekning) at sammenligningspersonen gjør arbeid av lik verdi, og at lønnen er ulik”⁴⁴ før bevisbyrden går over på arbeidsgiver.

Etter Nemndas praksis kreves ytterligere holdepunkter og *omstendigheter*, som støtter påstandene, før bevisbyrden går over.⁴⁵ Bjørst konkluderer noe i samme retning som Nemnda. Klager skal ikke nødvendigvis føre fullt bevis for ulikelønn, men ”...blot føre tilstrækkelig bevis til at skabe en formodning hos retten for, at hun er blevet forskelsbehandlet som følge af sit køn.”⁴⁶

Av hensyn til en effektiv sanksjonering av lønnsdiskriminering, kan et intrikat og uforståelig lønnssystem, være tilstrekkelig til å mistenke lønndiskriminering og at

⁴³ Ligestillingsloven § 16 første ledd

⁴⁴ Brækhus 2008a, s. 230

⁴⁵ Se Nemndas erfaringer, diskrimineringsnemnda.no/sites/d/diskrimineringsnemnda.no/files/102765129.doc

⁴⁶ Bjørst 2005, s. 305.

bevisbyrden dermed går over på arbeidsgiver. I Danfoss-saken uttalte EU-domstolen at arbeidsgiver da må bevise at lønnsystemet ikke medfører ulovlig forskjellsbehandling.⁴⁷

Bjørst ser bevisbyrdereglene som en materiell redegjørelsesplikt. Som følge av arbeidsgivers plikt til å lønne kvinner og menn likt for jobb av samme verdi, har han også en plikt til å kunne redegjøre for lønnsfastsettingen.⁴⁸ Arbeidsgiver må altså redegjøre for at lønnsfastsettelsen ikke er diskriminerende.

4.4 Unntaksreglene

Likelønnsbestemmelsen har ikke egen unntaksadgang. Det generelle diskrimineringsforbudet i likestillingsloven § 3 utdypes og presiseres av likelønnsbestemmelsen i § 5, unntaksadgangen til § 5 følger derfor av § 3. Det er en begrenset ulovfestet unntaksadgang i forbindelse med direkte forskjellsbehandling.

Ved anklage om direkte diskriminering skal arbeidsgiver sannsynliggjøre at lønnsforskjellen skyldes objektive forhold uavhengig av klagers kjønn.

Indirekte forskjellsbehandling kan være tillatt hvis handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det valgte middel er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.⁴⁹ Ansiennitet, kvalitet, omorganisering og markedsverdi kan være kjønnsnøytrale kriterier som kan begrunne ulik lønn.

Ansiennitet regnes for å være et kjønnsnøytralt kriterium, som begge kjønn har mulighet til å oppnå, og som normalt ikke krever nærmere begrunnelse. I Cadman-saken⁵⁰ uttalte domstolen at arbeidsgiver i den konkrete sak, ikke må bevise at ansiennitet har betydning

⁴⁷ Sak 109/88 Danfoss, premiss 16

⁴⁸ Bjørst 2005, s. 305

⁴⁹ Likestillingsloven § 3 fjerde ledd.

⁵⁰ Sak C-17/05 Cadman, premiss 38

for arbeidets utførelse og er et kjønnsnøytralt kriterium, med mindre det er skapt alvorlig tvil vedrørende dette.

EU-domstolen har også godtatt kvalitet på det utførte arbeidet som en objektiv begrunnelse for lønnsforskjell.⁵¹

Omorganiseringer som medfører at en ansatt beholder sin tidligere høyere lønn fra en annen stilling, har vært godtatt som en objektiv og kjønnsnøytral begrunnelse av Nemnda⁵² - i hvert fall for en periode.

4.4.1 Særlig om markedsverdi

Markedsverdi som en objektiv og kjønnsnøytral begrunnelse for ulik avlønning har skapt debatt. I likestillingslovens forarbeider heter det:

”En vektlegging av markedsverdi for en bestemt arbeidstaker eller yrkesgruppe kan videreføre og sementere eksisterende lønnsforskjeller og lav verdsetting av kvinnearbeid. Etter omstendighetene kan en arbeidsgiver likevel ha rett til å begrunne ulik lønn ut fra slike forhold, til tross for at arbeidene har lik verdi. Dette følger av definisjonen på indirekte diskriminering og av bevisbyrderegelen. Forutsetningen må være at begrunnelsen ikke er direkte eller indirekte diskriminerende i strid med § 3. Markedsverdi *kan* således være en grunn til å lønne arbeidstakere forskjellig.”⁵³

Markedsverdi er avhengig av det markedet en opererer i og kan ha sammenheng med eksklusivitet. Jo mer sjeldent og etterspurt, jo høyere markedsverdi. Også arbeidsmarkedet reguleres av tilbud og etterspørsel, der arbeidstaker selger sine tjenester til arbeidsgiver. Hvilken pris arbeidsgiver må betale for arbeidstakers tjenester, avhenger av arbeidet som

⁵¹ Sak C-109/88 Danfoss, premiss 18 – 20

⁵² Sak 10/1997 og sak 21/2004

⁵³ Ot. prp. 77 (2000-2001) avsnitt 8.7.4

skal utføres, kompetansebehov, erfaring, personlige egenskaper og markedssituasjon. Dersom det finnes mange arbeidstakere med nødvendig kompetanse, kan prisen på kvalifisert arbeidskraft reduseres. Ved mangel på kvalifiserte arbeidstakere, må arbeidsgiver tilby bedre betingelser for ønsket arbeidskraft.

Markedsverdi har i flere av Nemndas saker vært godtatt som en kjønnsnøytral begrunnelse for forskjellig avlønning.

5 Manglende likelønn eller naturlige lønnsforskjeller?

Vi har et nasjonalt og internasjonalt regelverk som skal sikre likebehandling og likelønn. Men til tross for at de første konfliktene rundt likelønn har hatt 100-års jubileum, er det fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Likelønnskommisjonen fant at kvinner og menn i samme virksomhet har samme lønn for samme arbeid. Lønnsforskjellene er ikke knyttet til direkte diskriminering, men følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det er en negativ sammenheng mellom lønn og kjønns sammensetning i et yrke. Tendensen er klar; jo flere kvinner i et yrke, jo lavere lønn.⁵⁴

5.1 Har vi – eller har vi ikke – likelønn?

At det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, er utvilsomt. Men er lønnsforskjellen ensbetydende med at det ikke er likelønn?

Kristin Clemet hevder i sin blogg på Civita 3. februar 2010 at det er likelønn i Norge.⁵⁵

Hun hevder: ”Det er, og har svært lenge vært, lik lønn for likt arbeid i Norge. Kvinner blir altså ikke diskriminert.” Hun kritiserer at staten skal inn med en likelønnsrott og sier videre:

”Fremfor å fremelske en dynamikk som kan føre til et mindre kjønnssegregert arbeidsmarked, for eksempel fordi kvinner som vil tjene mer, søker seg til typiske mannsyrker, sementerer vi arbeidsmarkedet slik det er. Vi lar simpelthen staten betale kvinnene for at de skal forbli i de typiske kvinneyrkene.”

⁵⁴ NOU 2008:6, avsnitt 4.5.3

⁵⁵ http://clemet.blogg.no/1265202494_det_er_likelonn_i_norg.html

Til tross for Clemets påstand, er det sannsynligvis⁵⁶ ikke likelønn i Norge i juridisk forstand. Det kreves ikke bare lik lønn for *samme arbeid*, det kreves også lik lønn for *arbeid av lik verdi*. Clemets uttalelse er juridisk tvilsom, men muligens et uttrykk for en allmenn oppfatning. Siden likelønn er et spørsmål ikke bare av juridisk karakter, men også et politisk spørsmål, kan denne type uttalelser kanskje forklare den trege utviklingen.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vokser med utdanningsnivå.

Likelønnskommisjonens utredning viste at det var størst lønnsforskjell for de med tre til fire års utdanning, der kvinnene tjente 79 % av menns lønn i 2008. I utdanningsgruppen finner vi blant annet kvinnedominerte yrkesgrupper som sykepleiere.

Sykepleierne har satt fokus på likelønn. De støtter seg til Likelønnskommisjonens forslag om en likelønnsrott for å starte opprettingen av lønnskjevhetene der ulikheten er størst; blant de høyskoleutdannede innen offentlig sektor.

5.2 Bidrar kvinners valg til å opprettholde lønnsforskjeller?

Kvinner utgjør nær halvparten av alle sysselsatte i Norge og ca 71 % av kvinnene og 77 % av mennene mellom 15 og 74 år var i 2008 i betalt arbeid. Sammenlignet med andre land er forskjellen mellom kvinners og menns arbeidsdeltakelse liten. Statistikken viser videre at mange kvinner jobber i offentlig sektor; 48 % av kvinnene mot 19 % av mennene.⁵⁷

Likelønnskommisjonen mener en av hovedårsakene til kvinners lavere lønn, er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet der kvinner jobber med omsorg i offentlig sektor og menn jobber i tekniske yrker i privat sektor.

⁵⁶ NOU 2008:6, avsnitt 17.2, mindretallets uttalelse. Heretter brukes flertallets beregninger

⁵⁷ www.ssb.no/ola_kari/arbeid_2010.pdf

5.2.1 Hva velger kvinner og hvorfor?

Tall fra SSB⁵⁸ viser at i overkant av 25 % av hele befolkningen i 2007 hadde universitets- eller høyskoleutdanning. Tallene fortsetter å stige og stiger betydelig raskere for kvinner. Halvparten av kvinnene mellom 25-29 år har høyere utdanning, tilsvarende andel for menn er nesten 32 %.

FN karakteriserer Norge som ett av verdens mest likestilte land. Valgfrihet vedrørende utdanning og yrkesvalg antas å være stor. Likevel velger både kvinner og menn svært tradisjonelt. Kvinner er i overkant på humanistiske fag, lærerutdanning og helse- og sosialfag, mens menn velger økonomi og tekniske fag. Mange kvinner fortsetter dermed med lavt lønnet omsorgsarbeid. Inga Dahlsgaard kommenterte det slik i 1945 "...fordi Kvinder saa ofte pudser Børnenæser uden at faa Betaling for det, faar de daarligt betalt, naar de gør det for betaling".⁵⁹

I TV-programmet Hjernevask med undertittel Likestillingsparadokset⁶⁰ på NRK1 mandag 1. mars 2010 sier den amerikanske psykologen, Richard Lippa, at jo mer likestilt et land er, jo mer tradisjonelle er yrkesvalgene. Han mener årsaken er at man kan velge fritt etter ønsker, man må ikke ta et valg av overlevingshensyn.

Men de lærde strides. Noen hevder valgene er grunnet i gutters og jenters ulike interesser og verdier. Noen sier arv, noen sier miljø. Det kan virke litt søtt når lillesøster skal bli flyvertinne og lillebror skal bli politi og fange tyver, og for en stor grad blir det slik. Ungdom tar sitt utdanningsvalg i 15 – 16 års alderen. Selv om noen kanskje velger ut fra muligheten til rikdom og andre ut fra interesser, er valgene ofte kjønntypiske.

Det kan stilles spørsmål om kvinner reelt har større valgmuligheter i forhold til yrke og utdanning enn menn. En jente kan nok lettere forklare at hun ønsker en mannsdominert

⁵⁸ www.ssb.no/norge/utd.pdf

⁵⁹ Dahlsgaard 1945 i Bjørst 2005, s. 230

⁶⁰ www1.nrk.no/nett-tv/klipp/613426

utdanning med muligheter for gode jobber og høy lønn. En gutt som velger å jobbe i et kvinnedominert yrke kjent for lav lønn, møter nok flere skeptiske blikk av kamerater som velger mer kjønntypisk. Jeg går ikke nærmere inn på dette.

Selv om de fleste altså velger tradisjonelt, har mange kvinner beveget seg inn på mannens tradisjonelle doméne. Innenfor økonomiske og administrative fag er kvinneandelen doblet siden 1980, omtrent tilsvarende resultat finner vi innen tekniske og naturvitenskapelige fag.⁶¹ Det er ingen økning i andel menn som velger utradisjonelt; snarere tvert imot. I 1996 utgjorde menn 17 % av førskolelærerstudenter, i 2002 utgjorde de kun 6 %.⁶² Tallet har økt noe de siste årene og i 2009 fullførte 14 % menn førskolelærerstudiet.⁶³

Det kan se ut som kvinner som velger utradisjonelt, får lønn for strevet. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er faktisk minst i bygg- og anleggsvirksomhet. Her er kvinners lønn 98 % av menns.⁶⁴ Det er interessant at en av de mest mannsdominerte bransjer, er den bransjen som er flinkest med likelønn.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, der menn ofte arbeider med tekniske yrker i det private næringsliv og kvinnene arbeider i offentlig sektor med omsorgsykker, kalles horisontal segregering og har konsekvenser på lønnen.

5.2.2 Privat vs offentlig sektor

Privat sektor kjennetegnes bl.a. av profitt, det skal tjenes penger ellers er ikke virksomheten ”liv laga”. Varer og tjenester må tilpasses markedets ønsker, til en pris kundene er villige til å betale. Bedriften må ha overskudd for å gi långiverne og eierne valuta for investeringene. En bedrift på kollisjonskurs med markedet i form av feil produkt

⁶¹ Jullum Hagen i Enger 2009, s. 39

⁶² Ibid s. 40

⁶³ Saldo 2009 s. 16

⁶⁴ Ibid s. 42

eller for høy pris, må enten justere produktsegmentet, redusere prisene, eller legges ned. I det private næringsliv kreves fleksibilitet for at bedriften skal rette seg etter markedet.

For arbeidstakerne i det private, medfører dette en større risiko. Går bedriften dårlig og legges ned, står arbeidstakeren uten jobb. Dersom produktsegmentet endres, kan kompetansen være utdatert. Er en heldig er det fortsatt bruk for en innen andre områder, slik at en kan opparbeide ny kompetanse, alternativt mister man jobben. Alle ansatte i Norge har riktignok et vern mot usaklig oppsigelse,⁶⁵ bedriften skal forsøke å finne annet passende arbeid og den ansatte har fortrinnsrett til ny stilling,⁶⁶ men går bedriften konkurs, så er det ikke noe å hente.

Den økte risikoen medfører også muligheter. Når bedriften går godt, er arbeidstakerne en direkte medvirkende årsak til suksessen; De har produsert riktige varer og tjenester til riktig tid, med rett kvalitet og til riktig kostnad. Arbeidstakere belønnes da ofte med en del av overskuddet i form av bonus og lønnsøkninger.

En arbeidstaker som investerer sin arbeidskraft i en privat bedrift, får ofte betalt for risikoen. Mens statistikken viser at menn tjener bedre i privat sektor enn i offentlig, er det motsatt for kvinner. Det kan synes som kvinner ikke får betalt for risikoen av å være i det private. Alternativt kan dette være et uttrykk for at kvinner i det private ikke får eller tar sjanser til bedre betalte stillinger og dermed ligger lavere i stillingshierarkiet.

Offentlig sektor kjennetegnes bl.a. av ikke-profitt. Hovedhensikten er ikke å tjene penger, men å yte offentlige tjenester til fellesskapets beste. Oppgavene skal utføres billigst mulig; effektiviseringer og omorganiseringer er dagsaktuelle tema også i denne sektoren. De ansatte må være klar for nye oppgaver når eksisterende arbeidsoppgaver faller bort, flytte når en etat av distriktpolitiske hensyn skal flyttes, redusere bemanning når budsjettene krever det. Også en offentlig virksomhet kan legges ned.

⁶⁵ Arbeidsmiljøloven § 15-7

⁶⁶ Arbeidsmiljøloven § 14-2

Tjenestemenn i staten har et sterkere stillingsvern enn andre ansatte. De med mer enn to års fast tjeneste eller fire års midlertidig tjeneste, kun kan sies opp dersom ”stillingen inndras eller arbeidet faller bort”.⁶⁷ I tillegg finnes en ventelønnsordning som medfører at ansatte som blir oppsagte som følge av nedbemanning/omorganisering, kan ha rett til inntil 66 % av brutto lønn.⁶⁸

Kommune- eller fylkesansatte omfattes ikke av tjenestemannslovens bestemmelser, men en kommune eller et fylke har ofte større muligheter til å finne annet passende arbeid til den ansatte. Jeg vil derfor hevde at ansatte i det offentlige tar en lavere risiko ved valg av arbeidsplass, enn ansatte i privat sektor. Videre er det ofte mer ordnede arbeidsforhold i den offentlige. Det kan være sommertid, fleksitid, betalt overtid, gode permisjonsordninger, bedre muligheter for redusert arbeidstid og gode pensjonsordninger. Disse goder har også en verdi.

At kvinner jobber i det offentlige, kan dermed tolkes slik at kvinner velger sikker jobb og lavere lønn, framfor økt risiko og høy lønn. Det er kanskje ikke tilfelle. I snitt er tjener kvinner 85 % av menns lønn. I privat sektor er kvinners lønn bare 84 % av menns.⁶⁹ Ut fra dette kan det hevdes at kvinner velger riktig når de velger offentlig framfor privat sektor, men fortsatt er det jo et lønnsgap på ca 15 %.

5.2.3 Hvem har forsørgerplikt?

I utgangspunktet har ethvert voksent menneske plikt til å forsørge seg selv og etter grunnloven § 110 skal statens myndigheter legge til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske skal kunne leve av sin arbeidsinntekt. Som nevnt foran ble gifte kvinner nedprioritert som arbeidstakere i forrige århundre for å sikre alle familiene inntekt. Etter ekteskapsloven § 38 har ektefellene gjensidig underholdningsplikt der pengeforsørgelse og

⁶⁷ Tjenestemannsloven § 10

⁶⁸ Tjenestemannsloven § 13 (6)

⁶⁹ Saldo 2009, s. 41

naturalforsørgelse er likestilte bidrag. Tradisjonelt har menn ivaretatt pengeforsørgelsene og kvinner ivaretatt omsorgsforpliktelsene i familien.

De fleste familier i dag kan ikke leve av bare en inntekt. Selv om kvinners yrkesdeltakelse er nesten like høy som menns, kan det likevel stilles spørsmål om menn fortsatt regnes som hovedforsørger i familiene. Undersøkelser av tidsbruk viser at kvinner og menn jobber omtrent like mye; kvinner jobber mer i hjemmet, mens menn jobber mer i betalt arbeid.⁷⁰ Kvinner i parforhold jobber ofte deltid for å ivareta omsorgsforpliktelsene og er dermed avhengige av mannens inntekt, noe som forsterker bildet av at mannen fortsatt anses som hovedforsørger. Dette kan føre til lavere verdsetting av kvinneyrker og ha negativ effekt for kvinner som lever alene. Eneboende kvinner i kvinne-dominerte yrker kan få problemer med egen forsørgelse.

I tillegg til den horisontale segregeringen i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er det en vertikal segregering ved at kvinner og menn er plassert i ulike posisjoner i stillingshierarkiet. Flere menn enn kvinner er sjef, høyere oppe i hierarkiet og høyere avlønnet. Bare 20 % av topplederne er kvinner.⁷¹ En av årsakene til dette kan være at kvinner fortsatt har hovedansvar for hus og hjem, noe som kan være vanskelig å kombinere med en krevende topplederstilling. Meget sjelden hører man at menn går ut av arbeidslivet for å ta hovedansvaret hjemme og støtte sin ektefelles karriere.

Hvis menn fortsatt anses som hovedforsørger i familiene, kan det synes litt rart at majoriteten av menn jobber i privat sektor, der risikoen for å miste jobben er større – mens kvinnene har de trygge jobbene i det offentlige. På den annen side kan menns økte risikovilje være et ønske om å skaffe best mulig forhold for familien i form av høyest mulig lønn.

⁷⁰ Ibid s. 35

⁷¹ Ibid s. 62

Uansett hvilke valg kvinner og menn tar i forhold til utdanning og yrkesdeltakelse, har det konsekvenser: Kvinneyrker er lavere lønnet enn mannsdominerte yrker, fulltidsjobb gir mer penger og mindre fritid, deltidsjobb mer fritid og mindre penger. Inntekten har konsekvenser både på kort og lang sikt. Innen EU ser man med bekymring på de mange kvinner som har viet sitt liv til ulønnet arbeid i familien og dermed møter alderdommen som minstepensjonister.

Et bakteppe for gjennomgang av rettspraksis er at vi tar tradisjonelle valg, kvinner har offentlig arbeidsgiver og at menn kanskje fortsatt regnes som hovedforsørgere.

5.3 Nemndspraksis vedrørende likelønn

De fleste likelønnssaker Nemnda har behandlet, gjelder ansatte i offentlig sektor. Klager er ofte en kvinne i helse- og sosialsektoren som sammenligner seg med en mann i teknisk sektor. Kun et fåtall av Nemndas saker er fra privat sektor. Jeg finner det litt betenkelig. Som nevnt ovenfor er privat sektor preget av inntjening, ofte med lokal og individuell lønnsfastsettelse. Stillingstittel trenger ikke fortelle noe om lønnsnivå og dersom lønnen er et ikke-tema blant ansatte, er det vanskelig å oppdage eventuelle forskjeller.

Siden 2006 har menn levert seks klager om manglende likelønn. Det ble klaget på dårligere lønnutvikling enn sammenligningspersonene på grunn av manglende organisering⁷² eller alder⁷³. Kun i en sak⁷⁴ mente den mannlige klageren at årsaken var begrunnet i kjønn. Hovedvekten av likelønnssakene er kvinner som sammenligner seg med menn.

Praksis fra Nemnda viser at klager svært sjelden vinner en likelønnssak. Imidlertid har klager i flere av sakene fått høyere lønn i perioden fra arbeidstaker klagde saken inn til Ombudet og før den ble behandlet i Nemnda. Hvorvidt dette er et forsøk på å *kjøre seg fred*

⁷² Sak 2/2009, 1/2009 og 17/2007

⁷³ Sak 32/2008 og 12/2008

⁷⁴ Sak 13/2006

eller arbeidsgivers oppriktige ønske om å rette opp en skjevhet det måtte en klagesak til å gjøre han oppmerksom på, vites ikke.

Nemnda følger opp at arbeidsgiver som taper en sak, retter seg etter vedtaket slik at den konkrete forskjellsbehandlingen opphører. Så vidt jeg vet har det ikke vært foretatt evaluering av hvordan en klagesak påvirker arbeidsgivers likestillingspraksis i ettertid. Klagesakene for Nemnda er individuelle ved at en eller flere bestemte personer mener seg forskjellsbehandlet i forhold til en eller flere sammenlignbare personer. Sakene er derfor kun egnet til å rette opp konkret forskjellsbehandling overfor klager. Likevel kan det antas at saker som behandles, kan ha en smitteeffekt ut over den konkrete sak.

5.3.1 Virksomhetsbegrepet

Virksomhetsbegrepet ser ikke ut til å være diskutert noe særlig i Nemnda. De fleste saker konkluderer med at det er samme virksomhet. Det er ikke funnet saker som er avvist på grunn av virksomhetsvurderingen.

I **sak 13/2006** ble lønnen til tre plan- og utviklingskonsulenter ved distriktpsykiatriens sentre i et fylke sammenlignet. De var ansatt ved ulike sentre i fylket, men Nemnda kommenterte at det var enighet om at de tre spesialkonsulentene var ansatt i samme virksomhet.

I **sak 23/2008** ved sammenligning av avdelingssykepleiere mot fagkoordinatorer i en kommune, ble det ikke engang kommentert at en kommune er samme virksomhet. Slik er det også i de aller fleste saker.

5.3.2 Samme arbeid/arbeid av lik verdi

De fleste av Nemnda likelønnssaker omhandler sammenligning mellom *ulike typer* ansatte der klager påstår det utføres jobb av samme verdi.

Nemnda vurderer spørsmålet etter kriteriene i likelønnsbestemmelsen. Relevante faktorer i vurderingen av arbeidets verdi skal være knyttet til selve stillingen. Dette betyr at

kompetanse ut over det som kreves for stillingen, samt den enkeltes utførelse av arbeidet, ansiennitet og markedsverdi faller utenfor vurderingen av stillingens verdi. I noen tilfeller har ikke arbeidets verdi vært behandlet i det hele tatt.

I **sak 6/2000** tok Nemnda ikke stilling til om den kvinnelige seksjonslederen for personal og service og den mannlige seksjonslederen for drift og anlegg i Skien kommune, utførte jobb av samme verdi. Nemnda mente dette var unødvendig å ta stilling til fordi kommunen hadde sannsynliggjort at lønnsforskjellen skyldtes andre forhold enn kjønn, nemlig store rekrutteringsproblemer blant teknisk personell.

Selv om en uttalelse om at arbeidet vurderes til samme verdi meget sjelden medfører samme lønn i Nemndas saker, vil den bidra til å framheve lønnsforskjellene. Videre kunne en slik uttalelse medført en enklere avgjørelse i en senere likelønnssak, når årsakene som på det aktuelle tidspunkt begrunnet ulik avlønning var borte.

I **sak 4/2006** ble to mellomledere i en kommune sammenlignet. Begge var på samme organisasjonsnivå og kompetansekravene var like. Imidlertid hadde den mannlige utdannede sykepleieren ansvar for et vesentlig større budsjett og personale enn den kvinnelige vernepleieren. Stillingene ble ikke vurdert til å være av samme verdi og en samlet Nemnd kom til at lønnsforskjellen ikke var i strid med likestillingsloven.

Aftenposten-saken er en av få saker Nemnda har behandlet fra det private næringsliv.

I **sak 17/2007** ble arbeidet vurdert å være av samme verdi. En kvinnelig seniorkonsulent i Aftenposten ble sammenlignet med en mannlig typograf. Kompetansekravene for stillingene var ulike, men vurdert til samme nivå. Selv om stillingene medførte forskjellig ansvar og ulik anstrengelse, ble stillingene vurdert til å være av lik verdi.

Nemnda kom i saken med uttalelser om generelle styrkeforhold: ”Historiske årsaker har tidligere vært godtatt som en kjønnsnøytral begrunnelse for å opprettholde lønnsforskjeller mellom ulike grupper, basert på ulik styrke i tarifforhandlinger. Det vil likevel være begrenset hvor lenge en slik ulikhet vil kunne opprettholdes...” Videre påpeker Nemnda: ”Å legge stor vekt på tidligere oppnådde fordeler i en mannsdominert gruppe, kan etter Nemndas oppfatning være betenkelig ut fra et likestillingsperspektiv.”

Klagers lønn hadde økt fra klagen ble innsendt til vedtakstidspunktet. Nemnda kom til at avlønningen på vedtakstidspunktet ikke var i strid med likestillingsloven da klager og sammenligningspersonen ville få utbetalt omtrent lik lønn.

Saken ble senere klaget inn for retten med endelig avgjørelse i lagmannsretten. Både Tingretten⁷⁵ og Lagmannsretten⁷⁶ mente Nemnda gjorde feil ved ikke å ta stilling til lønnen slik den var da saken ble brakt inn for Ombudet. Ombudets uttalelse om at det var ulik lønn for arbeid av lik verdi, og dermed forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3, ble stående.

Selv om Nemndas vedtak ble kjent ugyldig i retten, er dens betenkelighet med vektlegging av tidligere oppnådde fordeler god. Slike uttalelser kan bidra til å redusere betydningen av fordeler som i stor grad har forekommet i mannsdominerte yrker.

I **sak 23/2008** (Harstad-saken) ble arbeidet vurdert til å være av samme verdi. To kvinnelige avdelingssykepleiere ble sammenlignet med fire mannlige fagkoordinatorer i kommunen. Kvinnene jobbet på sykehjem, mennene jobbet innen teknisk sektor.

⁷⁵ TOSLO-2007-77419

⁷⁶ RG-2008-1549

De formelle utdanningskravene til fagkoordinatorene var høyere utdanning tilsvarende sivilingeniør, men kommunen hadde problemer med rekrutteringen. De reelle kompetansekravene var dermed tre-årig utdanning på høyskolenivå, det samme som avdelingssykepleiernes kompetanse. Nemnda vurderte stillingenes kompetansekrav likt.

Stillingenes ansvar ble vurdert ut fra organisasjonsmessig plassering samt faglig og administrativt ansvar; herunder ansvar for budsjetter og personale. Konsekvenser av eventuelle feil i arbeidet, ville ved feil fra fagkoordinatorene medføre et økonomisk tap for kommunen, mens feil fra sykepleiernes side kunne medføre tap av liv og helse.

Nemnda påpekte at ett av formålene med likelønnsbestemmelsen og arbeidsvurderingen, var å oppjustere typiske kvinneyrker og at ansvar for mennesker ikke skulle verdsettes lavere enn ansvar for teknikk og økonomi.

Denne saken er viktig i forhold til den *uttalte* verdsetting av typiske kvinneyrker. Som vi skal se nærmere nedenfor medførte ikke dette mer lønn for sykepleierne. Således kan uttalelsen tolkes som et klapp på skulderen og rosende ord.

I **sak 29/2008** ble arbeidet ikke vurdert til å være av samme verdi. Saken gjaldt sammenligning av fire kvinnelige seksjonslederes lønn mot to mannlige i et helseforetak. Alle ble ansatt basert på samme utlysningstekst, kvinnene var sykepleiere, mennene var leger. Legene arbeidet ca 65 % av tiden med klinisk arbeid mens sykepleierne arbeidet med lederfunksjoner i 80 – 100 % av tiden.

Nemnda mente stillingenes innhold var preget av seksjonsledernes ulike profesjoner. Til tross for at to av sykepleierne ledet vesentlig større seksjoner målt i ansatte, budsjett og antall sengeplasser, var dette ikke tilstrekkelig til å vurdere stillingene som mer ansvarsfulle enn legenes kliniske arbeid med pasienter.

Nemnda fant det ”godtgjort at stillingene har utviklet seg i forskjellige retninger på bakgrunn av sykehusets behov for legekompentanse.” Det krevdes vesentlig mer utdanning å utføre de mannlige legenes arbeid enn de kvinnelige sykepleiernes. Nemndas vedtak var at dette ikke var arbeid av lik verdi – og dermed var ikke avlønningen ulovlig.

I vedtaket er det uklart om det allerede ved stillingenes opprettelse i 2002 var arbeid av ulik verdi. Stillingene ble annonsert i samme utlysningstekst der ansvar og arbeidsoppgaver var de samme og både sykepleierne og legene fylte kompetansekravene. Jeg stiller derfor spørsmål ved at det allerede i 2002 var lønnsforskjeller. Årsakene til dette framgår ikke av Nemnda vedtak. Etter EU-praksis kan kompetanse ha betydning for arbeidets verdi og dermed begrunne ulik avlønning. I Danfoss-saken⁷⁷ sa domstolen at arbeidsgiver kan begrunne ulik avlønning når utdannelsen har betydning for arbeidstakerens konkrete arbeidsoppgaver. I Wiener Gebietkrankenkasse-saken⁷⁸ ble arbeidet til leger og psykologer som begge arbeidet som psykoterapeuter ikke vurdert til å være av samme verdi på grunn av ulik utdanning og kvalifikasjoner.

Lønnsforskjellen i gjeldene sak ble større i 2006. Dette kan underbygge at stillingene utviklet seg forskjellig og ble arbeid av ulik verdi. Etterfølgende årsaker kan dog ikke begrunne lønnsforskjeller *før* forskjellene oppstår. I Brunnhofer-saken⁷⁹ påpekte domstolen at forhold som viser seg *etter* ansettelse, som for eksempel arbeidstakers prestasjonsnivå, ikke kan begrunne ulik lønn allerede ved ansettelse. Dersom prestasjonene i det opprinnelige arbeidet er av ulik kvalitet, kan dette føre til ulik avlønning, så fremt arbeidsgiver gir arbeidstakerne forskjellige arbeidsoppgaver.

⁷⁷ Sak C-109/88 Danfoss, premiss 23

⁷⁸ Sak C-309/97 Wiener Gebietkrankenkasse, premiss 21

⁷⁹ Sak C-381/99 Brunnhofer, premiss 76-77

Nemnda sa ikke noe om stillingenes verdi ved tilsettingene i 2002. Det er derfor et åpent spørsmål om stillingene på ansettelsestidspunktet var av samme verdi, men at de mannlige legene ble verdsatt høyere enn de kvinnelige sykepleierne.

5.3.3 Spesielt om markedsverdi

I Nemndas avgjørelser der arbeidet vurderes å være av lik verdi, og det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, går bevisbyrden over på arbeidsgiver. Arbeidsgiver må da bevise at den ulike avlønningen er kjønnsnøytral, saklig og nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende. Markedsverdi og rekrutteringssituasjon blir ofte benyttet for å modifisere likelønnsprinsippet, begrunne lønnsforskjeller og dermed snu bevisbyrden.

I sakene kan det se ut som arbeidsgiverne i utgangspunktet ikke ønsker å lønne menn høyere enn kvinner, men likevel gjør det på grunn av menns markedsverdi. Når arbeidet vurderes til samme verdi, kan dette tale for at mennenes lønn settes kunstig høyt.

I løpet av mindre enn et år behandlet Nemnda to saker om likelønn mellom seksjonsledere i Skien kommune.

Sak 6/2000 kan nok betegnes som en akuttsituasjon. Kommunen hadde i lengre tid slitt med å rekruttere kvalifiserte kandidater til tekniske stillinger. Det ble besluttet å heve lønnsnivået for denne type stillinger en periode mens rekrutteringsproblemene varte.

Kommunen framla dokumentasjon på de konkrete rekrutteringsproblemene ved gjentatte utlysninger før stillingen ble besatt, samt flere mislykkede forsøk på å rekruttere kandidater med sivilingeniørutdannelse. Den ulike avlønningen var dermed ikke i strid med likelønnsbestemmelsen.

I **sak 3/2001** ble en kvinnelig økonom sammenlignet med en mannlig ingeniør. Kommunen sannsynliggjorde et generelt rekrutteringsproblem til ingeniørstillinger og mente det var god personalpolitikk å ta hensyn til dem som allerede var ansatte,

når markedet presset opp begynnerlønningene. Nemnda var enig og tilføyde at et motsatt standpunkt antas å ville gi betydelige vansker med å gjennomføre en fornuftig personalpolitikk. Lønnsforskjellen var ikke begrunnet i kjønn, men i rekrutteringssituasjon for ingeniører generelt, noe Nemnda fant ikke var i strid med likelønnsbestemmelsen.

I denne saken var det ikke noe akutt rekrutteringsproblem i forhold til den konkrete ingeniørstillingen. Men det vil være uheldig dersom den aktuelle sammenligningspersonen må true med å slutte for å få den lønnen markedet verdsetter arbeidstakeren til. Ut fra mindretallets uttalelse i sakene 18/2004 og 23/2008 kan det kanskje hende at resultatet ikke hadde blitt det samme i dag.

I sak 18/2004 som gjaldt spørsmål om avlønning av sosialkonsulenter og ingeniører i Vågå kommune uttalte mindretallet: "Markedslønn står på mange måter i et motsetningsforhold til likelønn nettopp når det gjelder den generelle verdsettingen av kvinne- og mannsyrker. Kvinneyrker har tradisjonelt en lavere prising i markedet enn mannsyrker. Markedslønn er derfor ikke et kjønnsnøytralt kriterium."

Mindretallet uttalte videre at i akuttsituasjoner må en arbeidsgiver etterkomme arbeidstakerens krav for å sikre seg den ønskede kompetanse, men mente det ikke forelå i den gjeldende sak og påpekte: "Hvis man godtar ulik lønn av hensyn til situasjonen på arbeidsmarkedet ut over akuttsituasjonene, vil kravet om lik lønn på tvers av fag være illusorisk."

Flertallet kom til at kommunen hadde sannsynliggjort at markedssituasjonen begrunnet høyere lønn for ingeniørene, og avlønningen var dermed ikke i strid med likelønnsbestemmelsen.

I sak 23/2008 Harstad-saken påpekte Nemnda at når markedsverdi brukes som begrunnelse for ulik lønn, må rekrutteringsproblemene sannsynliggjøres i den

konkrete sak. Nemnda mente kommunen hadde sannsynliggjort at fagkoordinatorenes spisskompetanse og nøkkelposisjoner var vanskelig å erstatte. I tillegg hadde kommunen sannsynliggjort en vanskelig rekrutteringssituasjon for ingeniører generelt og at det var god personalpolitikk å ta hensyn til de som allerede var ansatt. Lønn var et egnet og nødvendig virkemiddel for å beholde fagkoordinatorene.

Nemndas flertall vurderte at tiltaket ikke var uforholdsmessig inngripende. Det ville vært urimelig om kommunen ikke kunne bruke lønn for å beholde fagkoordinatene og lønnsforskjellen var ikke uforholdsmessig stor. Det ble også vist til at likestillingsloven ikke skulle brukes til generelle oppjusteringer av lønn for hele yrkesgrupper (min understrekning) jf. Ot. prp. 77 (2000-2001).

I proposisjonen står det: ”Resultatet av en sammenlikning på tvers av faggrenser eller tariffavtaler vil bare ha konsekvenser for de enkelte arbeidstakere som er parter i saken; eventuelle oppjusteringer av hele yrkesgrupper må skje i forhandlingene.”⁸⁰

Nemnda kan ha brukt siste del av denne setningen for å unngå oppjustering av alle sykepleiere. Imidlertid påpeker denne setningen at en eventuell lønnsjustering *kun* gjelder de som har klaget. Med andre ord; hadde sykepleierne vunnet saken, hadde kun de aktuelle avdelingssykepleierne fått høyere lønn, men det vil ikke hatt noen direkte virkning for alle andre sykepleiere.

Mindretallet mente markedshensyn ikke var en kjønnsnøytral begrunnelse i denne saken og uttalte: ”Å legge vekt på markedshensyn i henhold til den mannsdominerte gruppen vil da virke kjønnskjevt og ramme kvinner som utfører arbeid av samme verdi som menn. Dette får store konsekvenser i et likestillingsperspektiv.”

⁸⁰ Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) avsnitt 8.7.2

Dette var den siste av sakene der sykepleiere har klaget, og til tross for at arbeidet ble vurdert til samme verdi, tapte de på grunn av markedsverdi. Dersom markedsargumentet i Harstad faller bort fordi rekrutteringssituasjonen blant ingeniører forbedres, vil sannsynligvis en eventuell ny sak for sykepleierne være enklere å vinne.

Når Nemnda har godtatt markedsverdi som en kjønnsnøytral begrunnelse for lønnsforskjell, har den påpekt at det forventes at lønnsforskjellene jevnes ut over tid. Noe tidsperspektiv har ikke vært satt og det er ukjent i hvilken grad utjevning skjer.

5.4 Er markedsverdi kjønnsnøytralt?

Markedsverdien for mannlige idrettsutøvere er betraktelig høyere enn for kvinnelige utøvere innen samme idrett. Markedsverdien for ingeniører er generelt høyere enn for sykepleiere. Virkningen av ingeniørenes og sykepleierne markedsverdi rammer kjønnskjevt. 86 % av ingeniørene er menn, og en større andel menn får glede av ingeniørenes høye markedsverdi. 91 % av sysselsatte sykepleiere er kvinner,⁸¹ og den lavere avlønningen av sykepleierne rammer en betraktelig større andel kvinner. Denne kjønnskjeve virkningen kan omfattes av forbudet om indirekte diskriminering. Mindretallet i Nemndas saker 23/2008 og 18/2004 påpeker dette.

Markedsverdi opptrer hovedsakelig sammen med menn og ofte i mannsdominerte yrker.

I Harstad-saken ble kommunens behov for ingeniørkompetanse vurdert som et *saklig formål*. Høy lønn ble valgt som det *middel* kommunen mente var *egnet* og *nødvendig* for å tiltrekke seg ønsket kompetanse, og Nemndas flertall mente det ikke var *uforholdsmessig inngripende* i forhold til sykepleierne. Ingeniørenes lønn har ingen direkte sammenheng med sykepleiernes lønn. Hensynet til kommunens behov for teknisk kompetanse, veide her høyere enn hensynet til likestilling. Harstad-saken kan være med på å sementere

⁸¹ Saldo 2009, s. 39

eksisterende lønnsforskjeller og en lavere verdsetting av sykepleiernes arbeid kontra ingeniørers.

I forarbeidene heter det om bruk av markedslønn: ”Det avgjørende må være i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Dette må bety at begrunnelsen skal vurderes i lys av de konkrete forhold på arbeidsmarkedet, og om det er nødvendig å etterspørre arbeidskraft på denne måten, eller om behovet kunne vært dekket på andre måter (min understrekning).”⁸²

I saken etterlyser sykepleierne kommunens forsøk på å tiltrekke seg kompetanse med andre virkemidler enn lønn. Kunne kommunens behov for teknisk kompetanse vært dekket på andre måter for eksempel ved å ansette lærlinger, effektiviseringer, innleie av konsulenter eller lignende? Det framgår av kommunens anførsler at det tidligere var mangel på sykepleiere. Kommunen satte da i gang spesielle lønnsmessige stimuleringsiltak som senere ble opphevet. Jeg tolker ikke saken slik at ingeniørenes høyere avlønning er spesielle stimuleringsiltak for en periode.

Kommunen kunne ha vurdert å avlønne ingeniørene etter det kommunen mente arbeidets verdi tilsa og så legge til et markedstillegg – som måtte vurderes jevnlig. Markedstillegget i form av en årlig *markedsbonus* kunne da tas bort når markedssituasjonen var normalisert. Slike bonuser er vanlig i det private næringsliv. Når bedriften går bra, blir det bonus. Går bedriften dårlig, reduseres eller bortfaller bonusen. Jeg ser ingen grunn til at slike løsninger ikke skal kunne brukes også i det offentlige.

Arbeidstakere med sterke fagforeninger har også påvirket forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved å begrense antallet arbeidstakere og dermed skapt bedre markedsvilkår for medlemmene. Heismontørenes fagforening (HMS)⁸³ har lyktes å skape gode betingelser og høy markedsverdi for sine medlemmer. Yrket er mannsdominert. I følge hjemmesiden

⁸² Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) avsnitt 8.7.4

⁸³ www.heis.no

hadde fagforeningen pr februar 2009 775 medlemmer, siden oppstarten av foreningen i 1930 har det vært seks jenter i faget. Typografer er en annen mannsdominert yrkesgruppe som ved hjelp av sterke fagforeninger, har klart å framforhandle gode betingelser for medlemmene.

IT-bransjen er mannsdominert, med relativt liten fagforeningsvirksomhet og stort sett lokale og individuelle lønnsavtaler. På begynnelsen av 80-tallet var etterspørselen etter arbeidskraft større enn markedet. Det var mangel på studieplasser og få kompetente arbeidstakere. Arbeidsgivere som trengte arbeidskraft, opprettet derfor opplæringsstillinger. Etter noen år hadde disse ansatte fått verdifull kompetanse og var etterspurt i markedet, med gode lønnsvilkår som resultat. Kvinneandelen er i underkant av 30 %. Det har over mange år pågått kampanjer for å få flere jenter inn i bransjen blant annet ved å rekruttere jenter til utdanning innen IT.

Det kan synes som hovedvekten av de gode betingelser, oppnås i mannsdominerte yrker. Når markedsverdi har vært brukt for å begrunne høyere avlønning, har dette vært relatert til mannsdominerte yrker som også har et arbeidsmarked i privat sektor. Jeg er ikke kjent med at kvinnedominerte yrkesgrupper har oppnådd tilsvarende resultater. Dersom kun mannsdominerte yrkesgrupper oppnår fordeler ved høy markedsverdi, kan det tale for at kriteriet ikke er kjønnsnøytralt.

Brækhus hevder at markedsmekanismen slår spesielt uheldig ut for kvinner. Hun hevder at markedslønn fastsettes på grunnlag av fordommer, påvirkes av kvinner gratisarbeid i hjemmet og arbeidsgivers monopolsituasjon i offentlig sektor.⁸⁴ Hun hevder kvinner ubevisst lønnes lavere enn menn på grunn av holdninger som gjennomsyrrer hele samfunnet. Videre sier hun at kvinners gratisarbeid i hjemmet ikke bare medfører at kvinner får mindre yrkeserfaring enn menn, men at typiske kvinneyrker prises lavere enn menns yrker.

⁸⁴ Brækhus 2009, kapittel 7

Brækhus konkluderer med at markedsargumentet ikke er kjønnsnøytralt: ”Ettersom det offentlige er i en tilnærmet monopolsituasjon som arbeidsgiver for disse kvinnegruppene, er den kjønnsnøytrale siden av markedsmekanismen, nemlig å gi bedre lønn for å tiltrekke seg nødvendig arbeidskraft, for en stor del satt ut av kraft. Vel er det behov for ingeniørtjenester, men det er det også når det gjelder personell i omsorgs- eller skolesektoren. Her benytter det offentlige seg av sin monopolsituasjon til å fastsette lønn uten å møte konkurranse. Så lenge det er tilfelle, rammer markedskreftene kjønnskjevt og markedsargumentet er ikke kjønnsnøytralt.”⁸⁵

I og med at ingeniørenes og sykepleiernes arbeid i Harstad-saken ble vurdert til samme verdi uten at sykepleiernes lønn øker, må det antas at arbeidets verdi ligger på sykepleiernes nivå. Ingeniørene er da overbetalt. Alternativet ville jo være at arbeidets verdi er på ingeniørenes nivå og sykepleierne er underbetalt i forhold til arbeidets verdi. Det er litt merkelig at i alle tilfeller der markedsargumentet benyttes, er det til fordel for en mann eller en mannsdominert arbeidsgruppe. Dog skal det bemerkes at i denne saken var det også en kvinnelig ingeniør i sammenligningsgruppen, men i det store bildet hører markedsverdi sammen med mannsdominans. Det kan stilles spørsmål om det er det gamle forsørgertillegget som har skiftet navn til markedsverdi.

Markedskreftene virker ikke for sykepleierne. I sin kamp for likelønn sammenligner sykepleierne seg med ingeniører. Sykepleierne har stort sett ett arbeidsmarked, det offentlige. Ingeniører jobber for en stor del i det private næringsliv, og dette bidrar til å presse ingeniørers lønn i det offentlige fordi de har et alternativt arbeidsmarked.

Til tross for at politiet er en mannsdominert yrkesgruppe, har ikke deres kamp for høyere lønn vært vellykket. Kompetansekravene til politi er 3-årig høyskoleutdanning, det samme som for sykepleierne. Begge yrkesgrupper er ansatt i offentlig sektor med et begrenset

⁸⁵ Brækhus 2009, s. 108

arbeidsmarked i det private. Jeg kjenner ikke yrkene godt nok til å vurdere om det er arbeid av samme verdi, men det er i hvert fall store likhetstrekk. Yrkene har samme kompetansekrav, med ansvar for borgernes liv og helse og begge yrkene er fysisk og psykisk anstrengende. Når jeg finner flere likhetstrekk mellom sykepleiere og politi, rokker det med tanken om at kvinnedominerte yrker er lavt lønnet, *fordi* de er kvinnedominerte. Hvis så var tilfelle, så burde politiet være lønnet vel så høyt som ingeniører, og kanskje endatil høyere på grunn av risiko i yrket. To store grupper arbeidstakere, med forskjellig kjønnsdominans, som hovedsakelig har et arbeidsmarked innenfor det offentlige, gir signaler om at arbeidsmarkedet er vel så viktig i lønsspørsmål. Sett i et slikt perspektiv, kan markedsargumentet tolkes som et kjønnsnøytralt argument.

Ut fra dette konkluderer jeg med at markedsargumentet i mange tilfeller ikke er kjønnsnøytralt. I de tilfeller argumentet ikke er kjønnsnøytralt, er det til fordel for menn, argumentet opptrer ikke i sammenheng med typiske kvinnedominerte yrker. Men argumentet kan ikke bare ha sammenheng med kjønn, siden det også negativt rammer mannsdominerte yrker uten et alternativ utenfor offentlig sektor.

5.5 Verdsetting av yrker i det offentlige

Både sykepleiere og politi kjemper for økt verdsetting av deres arbeid. Jeg antar de som velger utdanning som sykepleiere, politi, brannmenn, førskolelærere eller lignende, gjør det av interesse, ikke primært for å bli rikest mulig. Det kan være ønske om en sikker jobb, jobbe med mennesker eller realisering av barndomsdrømmen. Dersom idealisme ligger bak utdanningsvalget, kan det medføre at arbeidstakeren velger å bli i yrket, til tross lav avlønning. Politiforbundet støtter sykepleiernes kamp for likelønn⁸⁶, muligens ut fra ønske om en generell økt verdsetting av yrker der det offentlige er arbeidsgiver.

I et kjønnsperspektiv må verdsetting av kvinnedominerte yrker ses opp mot mannsdominerte. Tall fra SSB viser at i staten er helse- og sosialtjenester lavest lønnet med

⁸⁶ www.pf.no/id/16412.1

en gjennomsnittlig månedslønn på 33.100 kr, tekniske yrker ligger ca 3.500 kr høyere pr. mnd.⁸⁷ Tallene kan tolkes som at yrker der det offentlige har tilnærmet monopolsituasjon, ikke blir verdsatt og avlønnnet lik andre yrker der markedet fungerer. Dette kan ramme begge kjønn, men med en overvekt av kvinnelige sysselsatte i offentlig sektor, er det av likestillingshensyn viktig å verdsette yrkene der markedet ikke fungerer.

En utjevning av lønn mellom arbeidstakere burde ikke ta særlig lang tid. Likestillingsloven stiller opp faktorer for å vurdere arbeidets verdi, men her kommer politikken inn. En kritikk av arbeidsvurdering, som virkemiddel for å oppnå likelønn, er ikke den tekniske og kjønnsnøytrale vurderingen av arbeidets verdi. ”Problemene – og ofte interessekonfliktene – oppstår når målingene av arbeidets verdi skal omsettes til penger og krav om at det skal etableres nye lønnsstrukturer mellom arbeidstakergrupper. Det er mange eksempler på at resultatene fra målingene blir lagt til side når det kommer til konkrete lønnsforhandlinger.”⁸⁸ En sannsynlig årsak er at det ikke er samsvar mellom den tekniske verdien av arbeidet og den verdien arbeidet medfører for arbeidsgiver.

Lønnsjusteringer i det offentlige styres i stor grad av forhandlinger mellom arbeidslivets organisasjoner. Det er mange hensyn som må tas. Arbeidsgiverorganisasjonene skal sikre arbeidsgiverne gode konkurransemessige vilkår, arbeidstakerorganisasjonene har mange ulike arbeidstakergrupper å ivareta. Det kan kanskje ikke forsvares å gi en høyskoleutdannet kvinne som tjener relativt godt et lønnsloft av likestillingsmessige hensyn, når andre kvinnedominerte yrker er på eksistensminimum.

Det kan synes som om både sykepleiere og politifolk, store grupper som jobber i det offentlige, er kommet i skvis: De har ikke noe alternativt marked som kan bidra til å øke lønnen og de er for mange til at de kan få et skikkelig lønnsloft.

⁸⁷ www.ssb.no/emner/06/05/lonnstat/tab-2010-02-03-02.html

⁸⁸ NOU 2008:6 avsnitt 14.4.4

5.6 Deltidsarbeid – øker det kvinners markedsverdi?

Med deltidsarbeidere menes enhver som arbeider færre timer pr. dag eller måned enn en person i tilsvarende fulltidsstilling gjør. Lovverket har regler med rettigheter og plikter for deltidsarbeid, men det skal jeg la ligge. Jeg vil kun se på deltidsarbeid i forhold til stereotypisering og forsørgelse.

42 % av alle sysselsatte kvinner arbeider deltid, mot 13 % av mennene.⁸⁹ Deltidsarbeidende er en broket gruppe av skolelever og studenter, frivillig deltidsansatte og ufrivillig deltidsansatte. Deltidsarbeid er vanligere i næringer der mange kvinner jobber; som helse- og sosialtjenester, undervisning og varehandel. Mange kvinner arbeider deltid i småbarnsfasen, men også etter at ungene er store.⁹⁰

Årsakene til kvinners og menns andel av deltidsarbeid, henger sammen med arbeidstakerens egne valg, omsorgsforpliktelser og arbeidsgivers behov for fleksibel arbeidskraft. Kjeldstad sier det slik: ”At det først og fremst er kvinner som har deltidsjobber, har selvfølgelig sammenheng med kvinners kulturelle rolle som omsorgspersoner og sekundære inntektstakere i familien, men det har også sammenheng med *hva slags type jobber* som er organisert på denne måten.”⁹¹

Bildet er altså at deltidsarbeidere er kvinner i typiske kvinneyrker som jobber for å spe på familiens inntekt.

5.6.1 Konsekvenser av deltidsarbeid for kvinnene selv

En klar konsekvens av deltidsarbeid er - for de aller fleste – at de ikke kan forsørge seg selv. 42 % av alle sysselsatte kvinner, ligger dermed i faresonen for ikke å kunne forsørge seg selv og er avhengig av mannen som forsørger.

⁸⁹ Saldo 2009, s. 35

⁹⁰ NOU 2008:6 avsnitt 3.4

⁹¹ Kjeldstad 2006, s. 519

Redusert arbeidstid – og dermed redusert lønn, har direkte konsekvenser for den ansattes pensjoner. Tilleggpensjon beregnes av pensjongivende inntekt som overstiger grunnbeløpet.⁹² Tjener man mindre enn dette, opptjenes kun minstepensjon. Full tilleggpensjon opparbeides etter 40 år.⁹³ Det er altså ikke tilstrekkelig å tjene litt, eller jobbe noen år for å unngå å bli minstepensjonist.

Etter lovendring i 1999 har riktignok omsorgsarbeid i hjemmet fått en viss oppjustering ved at det kan opparbeides tre og et halvt pensjonspoeng pr år for omsorgsarbeid i hjemmet på visse vilkår.⁹⁴ Tidligere ble ikke omsorgsarbeid verdsatt slik, noe mange kvinnelige pensjonister smertelig har fått erfare siden resultatet av deres ulønnede arbeid i hjemmet, belønnes med minstepensjon.

I tillegg til folketrygdens pensjon, opparbeider ansatte rett til tjenstepensjoner der arbeidsgiver og arbeidstaker deler på innbetaling til pensjonsfond. Tjenstepensjon blir større jo større innbetalinger som foretas. Det normale er at ansatte med minimum 20 % stilling skal omfattes av tjenstepensjonsordninger.⁹⁵

Deltidsarbeid kan også ha betydning i form av svekkede rettigheter til sykepenger, overtidsgodtgjørelser og opparbeiding av ansiennitet.⁹⁶

Altså – jo mindre man jobber pr. år – og jo færre år en jobber, jo større negativ virkning får dette som pensjonist.

⁹² Folketrygdloven § 3-13, 1G er pr 1. mai 2009 kr 72.881

⁹³ Folketrygdloven § 3-8

⁹⁴ Folketrygdloven § 3-16

⁹⁵ Foretakspensjonsloven § 3-5 (1) og Innskuddspensjonsloven § 4-2 (3)

⁹⁶ Aune 2009, s. 145 ff

5.6.2 Konsekvenser av deltidarbeid for arbeidsgiver

For arbeidsgivere som ønsker fleksibilitet og skal ha turnuskabaler til å gå opp, kan bruk av deltid– og midlertidig ansatte være praktisk. Dette ser man typisk i helse- og sosialsektoren, der mange kvinner arbeid ufrivillig deltid.

For arbeidsgivere med faste arbeidstider og faste arbeidsplasser, er det ikke like populært med deltidarbeidere. Når det er flere ansatte, kan dette medføre behov for flere arbeidsplasser, større lokaler, vanskeligere å samle ansatte til fellesmøter og totalt økte personalkostnader.

En positiv effekt for arbeidsgiver kan være at de ansatte er mer opplagte og friske fordi de får tid til å hente seg inn og dermed totalt et lavere sykefravær. I tillegg kan deltidarbeidere gi arbeidsgiver en større fleksibilitet og lettere tilgang på kompetente ressurser ved stort arbeidspress. Dette kan oppveie de eventuelle negative konsekvenser.

Statistikkene viser en lavere andel deltidarbeid blant kvinner i de mannsdominerte yrker.⁹⁷ Hvorvidt dette skyldes at kvinner i disse yrker ikke får ønsket deltid eller ikke etterspør deltid, er uklart.

5.6.3 Konsekvenser av fulltidsarbeid for familien

Det er mange gode grunner til at alle sysselsatte skal jobbe fulltid i betalt arbeid. Men det kan også følge noen negative konsekvenser som kan ha betydning ut over den enkelte familie.

Mange deltidarbeidende jobber deltid nettopp for å få mer tid til barn og huslige sysler. Foreldre har ikke bare rettslig,⁹⁸ men også en moralsk forpliktelse til omsorg for sine barn. Foreldre som jobber fulltid, vil ha behov for hjelp utenfra, blant annet i form av

⁹⁷ SSB Statistikkbanken, Tabell 07203: Sysselsatte, etter kjønn, næring (SN2007), avtalt/vanlig arbeidstid per uke

⁹⁸ Barnelova § 30

barnehageplass. I Soria-Moria erklæringen heter det: ”Regjeringens mål er full barnehagedekning, høy kvalitet og lav pris. Barnehager er både et godt pedagogisk tilbud og et godt omsorgstilbud for barn, og en nøkkel til småbarnsforeldres yrkesdeltakelse.”⁹⁹ En undersøkelse utført av Econ på vegne av regjeringen, viser at de fleste kommuner vil ha full barnehagedekning innen utgangen av 2009.¹⁰⁰

Samfunnet legger til rette for at kvinner skal slippe de tradisjonelle omsorgsforpliktelser i hjemmet og kunne bidra på fulltid i det betalte arbeidslivet. Det kan da synes som et paradoks at barna er i barnehager der hovedvekten av de ansatte er kvinner. Dette kan forsterke bildet av at kvinnene ivaretar omsorgsforpliktelsene for barn - på ”kvinnelønn”. På den annen side kan regjeringens mål om full barnehagedekning føre til underskudd på kvalifisert arbeidskraft, noe som igjen kan føre til lønnspress i yrket.

Mange fulltidsarbeidende har mangel på tid og slites mellom forpliktelser på jobben og i hjemmet. Hjelp i hjemmet er derfor ettertraktet og mange ønsker seg en ”husmor” som kan foreta husvask, stryke klær – med andre ord, gjøre de oppgavene kvinnene har gjort på deltid. Hjelp i private hjem vil bidra til å øke sysselsettingen og kanskje bidra til at flere kan forsørge seg selv. Imidlertid er det i et kjønnsperspektiv noe betenkelig at en stor andel av dem som jobber med rengjøring i private hjem er kvinner av utenlandsk opprinnelse som arbeider svart. Disse kvinnene har dårlige rettigheter på arbeidsmarkedet, har som oftest bare en muntlig arbeidsavtale og kan miste jobben når som helst. De får ikke betalt ved sykdom, opparbeider ikke pensjonsrettigheter, får ikke delta i arbeidslivet på lik linje med ansatte som har en arbeidsplass og kolleger rundt seg. Ofte er de usynlige hjelpere som gjør jobben sin, tar pengene som ligger på kjøkkenbenken og forlater huset før arbeidsgiveren kommer hjem.

⁹⁹ http://www.regjeringen.no/upload/SMK/Vedlegg/2005/regjeringsplattform_SoriaMoria.pdf s. 43

¹⁰⁰ www.regjeringen.no/upload/KD/barnehagekart/N-2008-038%20HAH%20Barnehagekartet%202008.pdf

5.7 Bidrar det offentlige til å opprettholde lønnsforskjeller?

Utdannings- og yrkesvalgene er kjønntypiske. Kvinner jobber i det offentlige, jobber deltid og har generelt dårligere markedsverdi enn menn. Dette kan tyde på at valgene er stereotypiske og at fordommer fører til at menns arbeid verdsettes høyere enn kvinners.

Etter FN-KDK art. 5a skal myndighetene treffe alle nødvendige tiltak for å endre stereotypiske adferdsmønstre og fordommer om at et av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent. Aune sier: ”Dette betyr at for å sikre gjennomføringen av retten til å ikke bli diskriminert på grunn av kjønn, fordrer Kvinnekonvensjonen at konvensjonspartene skal gå aktivt inn i de underliggende forhold som styrer kvinners og menns valg. De forhold som angår utdanning og valg av yrker for kvinner og menn gjør dermed krav på et særskilt fokus. Det samme gjelder de valg kvinner og menn gjør når det gjelder arbeidstilknytning og arbeidsmengde som for eksempel deltid.”¹⁰¹ Aune sier videre at gjennomføring av plikten etter art. 5a er en krevende prosess for å bevisstgjøre befolkningen og skape forståelse for at det er behov for endringer.

Når valgene er kjønntypiske, kan det stilles spørsmål om myndighetene har utført sin plikt til å motarbeide stereotyper. Mange kan synes myndighetenes inngripen i privatlivet kan bli for stor dersom det offentlige skal begrense retten til å foreta egne selvstendige valg, selv om de er stereotypiske. Imidlertid kan aktivitetsplikten komme i konflikt med den enkeltes frie valg.

For å endre adferd må muligens kvinner og menn hindres i sine prefererte valg eller stimuleres til andre valg. Siden kvinners prefererte valg er utdanning innen kvinnedominerte yrker, medfører kanskje plikten at kvinner må hindres i dette valget og stimuleres for utdanning innen mannsdominerte yrker. Videre må myndighetene kanskje redusere kvinneandelen i det offentlige og stimulere for arbeid i det private der markedskreftene fungerer. Hvis man legger til grunn at markedsverdi hovedsakelig opptrer

¹⁰¹ Aune 2008, s. 244

til fordel for menn og dermed ikke er kjønnsnøytralt, medfører muligens myndighetenes plikt etter art. 5a at argumentet ikke skal kunne begrunne lønnsforskjeller som rammer kvinner. Dette vil sannsynligvis være upopulære tiltak fordi det griper inn i arbeidsgivers styringsrett og arbeidslivets forhandlingsmekanismer. Imidlertid er bekjempelse av stereotyper en krevende prosess som medfører upopulære beslutninger. Myndighetene kan bekjempe stereotypiseringer gjennom lovreguleringer og stimulerings tiltak.

I mange stillingsannonser, spesielt fra det offentlige, oppfordres fremmedkulturelle eller personer med nedsatt funksjonsevne å søke. Det er ønskelig at arbeidstakerne i virksomheten skal gjenspeile befolkningen i samfunnet. På samme måte kan det tenkes at andelen mannlige sykepleiere bør gjenspeile befolkningen. Myndighetene har utført slike tiltak blant annet ved å stille krav representasjon av begge kjønn i styrever. ¹⁰² Lovendringen skjedde ikke uten motvilje, men er eksempel på tiltak som kan bidra til å oppfylle plikten etter art. 5a.

Siden stereotypisk adferd og oppfatning sannsynligvis ligger til grunn for mange av valgene vi som individer tar, kan det synes som myndighetene må legge enda større vekt på bekjempelse av denne type diskriminering i kampen for likelønn.

¹⁰² Allmennaksjeloven § 6-11a

6 Mulige tiltak for likelønn

Likelønn er et komplisert tema. Likelønnskommisjonen oppsummerer at det er vanskelig å finne årsaken til lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.¹⁰³ Kommisjonen mener det er flere årsaker som krever flere tiltak og har lagt fram to forslag, ett fra flertallets sju medlemmer og ett fra mindretallet på en person.

Flertallets forslag består av følgende punkter¹⁰⁴:

- Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling gjennom en tilleggsbevilgning på 10 millioner kr.
- Lønnsloft for utvalgte kvinneorienterte yrker i offentlig sektor gjennom enighet med partene i arbeidslivet om hvilke grupper som skal tilgodeses og at det ikke utløser kompensasjonskrav fra andre grupper. Løftet finansieres gjennom midler fra det offentlige.
- Kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i privat sektor – en oppfordring til partene.
- Likere deling av foreldrepermisjonen, ved å reservere en tredjedel til far.
- Tariffestet rett til lønnstillegg for foreldre som har vært i fødselspermisjon – en oppfordring til partene i arbeidslivet.
- Rekruttering av kvinner til ledende stillinger, gjennom regjeringens økonomiske støtte til virksomheter som setter i gang prosjekter med slikt formål

Flertallet mener tiltakene vil ha både direkte og indirekte virkninger.¹⁰⁵

¹⁰³ NOU 2008:6 avsnitt 13.8

¹⁰⁴ Ibid kapittel 15

¹⁰⁵ Ibid avsnitt 16.1

Kommisjonens mindretall mener flertallets forslag sannsynligvis vil medføre en beskjeden reduksjon i lønnsforskjellene og at dette ikke rettferdiggjør forslaget uheldige virkninger.¹⁰⁶

Mindretallet uttrykker usikkerhet rundt det reelle lønnsgapet mellom kvinner og menn og lønnsdata som sammenlignes. Siden menn er høyere i stillingshierarkiet og ofte med innbakt overtidsgodtgjørelse, vil den avtalte arbeidstid/lønn for denne gruppen ikke gi et reelt bilde av menns timelønn. Usikkerhetene ved beregningene gjør det rimelig å anta at lønnsgapet på 15 % er for høyt. Mindretallet viser også til at verdien av goder ved å jobbe i det offentlige, kan bidra til å redusere den reelle lønnsforskjellen mellom kjønnene.

Mindretallet uttrykker også tvil om arbeidets lønnsnivå kan fastlegges uavhengig av arbeidsgivers betalingsvilje. Det kan derfor være vanskelig å konstatere om ulik avlønning er verdisettingsdiskriminering, eller om lønnsforskjellen skyldes andre kjønnsnøytrale forhold.

Mindretallets forslag for å redusere lønnsforskjellene:¹⁰⁷

- Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudets rådgivningsfunksjon overfor arbeidsgivere spesielt i forhold til rekruttering av kvinner i lederstillinger.
- Økt bruk av lokale forhandlinger i offentlig sektor, spesielt for grupper med stor kvinne dominans.
- Det bør vurderes om ansatte i foreldrepermisjon skal gis et lønnstillegg tilsvarende gjennomsnittet i den aktuelle yrkesgruppen.

Premissene for mindretallets forslag er blant annet et manglende empirisk grunnlag for påstand om betydelig lønnsdiskriminering og kvinners vanskelige ansettelsesmuligheter i godt betalte jobber. Mindretallet vektlegger den enkeltes frie valg til utdanning, karriere og

¹⁰⁶ Ibid avsnitt 17.1 ff

¹⁰⁷ Ibid avsnitt 17.4

livsstil. Konsekvensene kan være at en total lukking av lønnsgapet ikke er mulig, fordi lønnsetting er en kombinasjon av at arbeidet har ulik verdi, utføres med forskjellig intensitet, har ulik verdi for arbeidsgiver og at arbeidsmarkedet er forskjellig for ulike grupper.

Både flertallet og mindretallet har styrking av Ombudet på tiltakslisten, begge diskuterer foreldrepermisjonen, lønnsnivå i kvinnedominerte yrker samt rekruttering av kvinnelige ledere. Jeg legger hovedvekten på disse tiltakene nedenfor.

6.1 Styrking av Likestillingsombudet

Offentlige myndigheter har aktivitetsplikt i forhold til likestilling. Myndighetene skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder, jf. likestillingsloven § 1a første ledd. Etter FN-KDK art. 2 skal konvensjonspartene føre en politikk og bruke alle egnede midler for å avskaffe alle former for kvinnediskriminering, blant annet ved å treffe nødvendige tiltak for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvane og praksis som innebærer diskriminering av kvinner. Myndighetene skal sikre at likestillingsprinsippet gjennomføres i praksis.

Aktivitetsplikten følger også av EU-retten. I likebehandlingsdirektivet er det plikt om integrasjon av kjønnsperspektivet i lover og administrative bestemmelser, politikk og aktiviteter på de områder som er omfattet av direktivet.¹⁰⁸

En styrking av Ombudet er en strategi for å håndheve eksisterende rett og er i tråd med myndighetenes aktivitetsplikt. Flertallet vil styrke Ombudet med sikte på håndheving av lovens plikter. Mindretallet vil styrke Ombudets rådgivingsfunksjon. Jeg mener det er behov for begge funksjoner; gulrot og pisk. Det er ikke tilstrekkelig med oppfordringer og gode råd, det må også være sanksjonsmuligheter overfor en arbeidsgiver bryter loven.

¹⁰⁸ Rådsdirektiv 2006/54/EF artikkel 29

Siden det er usikkerhet rundt det reelle lønnsgapet, er det vesentlig å avklare dette i juridisk forstand for å prioritere tiltakene. EU-domstolen har tidligere kommet med uttalelser om vurderingen av tillegg og fradrag ved sammenligning av lønn. Ved sammenligningen av lønnen til jordmødre og klinikingeniører kom domstolen til at tillegget jordmødrene fikk utbetalt som kompensasjon for ubekvem arbeidstid samt verdien av redusert arbeidstid på grunn av skiftarbeide, ikke skulle tas med ved sammenligning av lønn.¹⁰⁹ Dette kan tale for at overtidsgodtgjørelse som er innbakt i lønnen må unntas og lønnsstatistikkene justeres for å få et reelt sammenligningsgrunnlag.

Videre trengs sannsynligvis en nærmere utdyping og eksemplifisering av hvordan arbeidets verdi skal vurderes. Det vil være en effektiv bruk av det offentlige midler om flest mulig arbeidstakere og arbeidsgivere blir bedre kjent med likelønnsprinsippet og dermed unngår en likelønns sak. Siden arbeidsgiver er den sterke part i arbeidsforholdet og har mange ansatte, kan forsterket rådgivning/informasjon overfor arbeidsgiverne være en god investering.

Etter likestillingsloven § 1a skal virksomheter som utarbeider årsberetning redegjøre for den faktiske tilstanden vedrørende likestilling i virksomheten, samt iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og forhindre forskjellsbehandling. I årsrapportene skjer dette ofte på et relativt overordnet nivå. Det er sjelden mulig ut fra årsberetningen å se den reelle tilstanden. Hellum påpeker også at de faktiske opplysninger er utilstrekkelige og dersom diskriminerende forhold oppdages, er det ingen tiltakspålegg.¹¹⁰ Ombudet prioriterer, av ressursmangel, likestillingsaktiviteter framfor kontroller i sin overvåkningsvirksomhet. En skjerpet rapporteringsplikt, kan bidra til økt fokus fra arbeidsgiverne, samt enklere kontrollmuligheter for det offentlige.

For mange bedrifter kan pålegg og kontroller fra myndighetene oppleves som et offentlig inngrep. Dette kan likevel ikke hindre myndighetene i å utføre sin rettslige aktivitetsplikt. I

¹⁰⁹ Sak C-236/98 JämO

¹¹⁰ Hellum 2008, s. 393

og med at det fortsatt er lønnsforskjeller mellom kjønnene og det fortsatt er klagesaker, kan det tyde på at den myke linjen ikke er tilstrekkelig for å oppnå reell likelønn.

Myndighetene kan også arbeide aktivt for likestilling og likelønn gjennom positive tiltak og belønningssystemer, for eksempel gjennom å utarbeide kriterier og standarder for ”likestillingssertifikater”. Mange virksomheter i dag er sertifiserte innen ulike områder som kvalitet, ansattes kompetanse, risikohåndtering, samfunnsansvar etc. Slike sertifikater oppfattes som et kvalitetsstempel i markedet og krever normalt et utstrakt arbeid internt å oppnå.

Virksomheter som gjennomgår egne systemer og rutiner med et spesielt fokus får seg ofte overraskelser. Skal bedriften kontrollere kvaliteten i hele produksjonskjeden, er det sannsynlig at den vil finne ett eller flere svake punkter i kjeden. Likeledes vil de fleste bedrifter kunne få en slik aha-opplevelse ved systematisk gjennomgang med tanke på likestilling og likelønn – selv om man ikke mener å diskriminere.

Ved å innføre sertifiseringsløsninger, overlater man hovedansvaret for gode løsninger til arbeidsgiver og skaper dermed eierskap til løsningene. Dette vil være i tråd med likestillingsloven § 1a andre ledd om arbeidsgivers plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sin virksomhet. Sannsynligvis er det lettere å opprettholde likestillingsarbeidet i bedrifter som oppfatter arbeidet som egne rutiner og ikke kun lovpålagte plikter. Eventuelle sertifikatløsninger bør også omfatte offentlige virksomheter.

Det fleste offentlige innkjøp omfattes av Lov om offentlige anskaffelser. Lovens formål er blant annet å sikre likebehandling av leverandører jf. § 1. Dersom det offentlige skulle stille krav til et norsk likestillingssertifikat, ville det være ulovlig forskjellsbehandling av utenlandske leverandører.¹¹¹ Etter § 11 er det adgang til å utarbeide forskrifter for å utdype

¹¹¹ Offentlige anskaffelser § 5, femte ledd

lovens bestemmelser og etter § 11a kan det stilles krav til lønns- og arbeidsvilkår. Dagens forskrift knyttet til 11a gjelder ”ansatte i virksomheter som utfører tjenester og bygge- og anleggsarbeider”.¹¹² Forskriften stiller ikke krav til likestilling og likelønn og gjelder ikke leverandører av varer. Muligens kan krav om likestilling og likelønn innfortolkes i gjeldende forskrift. Alternativt må det skje en lov-/forskriftsendring for å kunne stille krav til leverandørens dokumenterte likestillingsfokus.

Et likestillingssertifikat vil være et kvalitetsstempel virksomheten kan utnytte for markedsføringsformål og bidra til dens anseelse som arbeidsgiver. Bedriften vil sannsynligvis bli en attraktiv arbeidsgiver for kvinner og dermed ha en bedre posisjon til å utnytte potensialet som ligger i kvinnelige arbeidstakere.

I flertallets forslag ligger en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide og tilgjengeliggjøre lønnsstatistikker for de ansatte. Siden arbeidsgiver allerede har plikt til likebehandling og likelønn, finner jeg det ikke unødig inngripende at arbeidsgiver kan redegjøre for sin likelønnspolitikk. Åpenhet rundt lønn er første steg på vei for å unngå mistanker om forskjellsbehandling. Dette kan føre til at likelønnsaker lettere løses internt i virksomhetene. Ombudet/Nemnda kan dermed konsentrere seg om de vanskelige sakene der virksomhetene kanskje forsøker å skjule en reell diskriminering.

Etter min mening bør det vurderes om klageadgangen til Ombud/Nemnd skal utvides. I dag er det individklageadgang. Dersom 10000 sykepleiere er for lavt lønnet, og alle må klage for å få hevet lønnen, kan det være mer hensiktsmessig å kjøre felles klagesak. Dette vil gripe inn i de frie forhandlinger mellom arbeidslivets parter, men på den annen side har partene i arbeidslivet hatt mange år på å rette opp skjevheter uten å lykkes tilstrekkelig.

I EUs handlingsplan for likestilling mellom kvinner og menn uttales i arbeidsplanene for 2009-2010¹¹³ en generell bekymring for at kvinners situasjon skal forverres i den

¹¹² Forskrift om arbeidsvilkår i off. kontrakter § 1

¹¹³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>

økonomiske nedgangstiden. Det uttales behov for bedre og videre kjønnsintegrasjon i all politikk og at det må settes mål for kvinners arbeidsdeltakelse, reduksjon av lønnsgapet, kjønnssegregering og bedre fordeling mellom arbeids-, privat- og familieliv. Innen EU har likestillingsarbeidet, i tillegg til å ivareta den enkeltes interesser, også fokus på fellesskapet. Likestillingen skal sikre at fellesskapet får utnyttet kvinners arbeidspotensiale som bidrag til EUs konkurranseevne. Likestilling er rett og slett nødvendig for sikre arbeidskraft og behov for nye kvalifikasjoner. I nasjonal politikk syntes jeg dette perspektivet blir borte. En styrking av Ombudet, kan kanskje føre til at også disse momenter kommer sterkere fram som gode argumenter for økt likestilling og likelønn.

Verken fler- eller mindretallet trekker fram at et styrket Ombud/Nemnd kan benyttes til å intensivere arbeidet med å bekjempe stereotyper, jf. FN-KDK art. 5a. Disse forvaltningsorganene må antas å ha best kunnskap om likestillings- og diskrimineringsproblemer i det offentlige og kan dermed gi utstrakt bidrag til arbeidet. I og med at endringer i adferd og oppfatninger antas å være et langsiktig arbeid som først gir resultat på sikt, må dette langsiktige arbeidet startes samtidig som mer konkrete tiltak iverksettes.

6.2 Lønnspress for kvinnedominerte yrkesgrupper

Likelønnskommisjonens flertall vil ha lønnsloft for utvalgte kvinnegrupper i offentlig sektor, mens mindretallet vil ha økt bruk av lokale forhandlinger for grupper med stor kvinnedominans. Flertallet mener deres forslag vil være treffsikkert i forhold til verdisettingsdiskriminering av kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor og bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.¹¹⁴

Høgskoleutdannede kvinner i det offentlige mener de er for lavt lønnet i forhold til høgskoleutdannede menn på grunn av verdisettingsdiskriminering. Krav om en lønnspress er løst fra en vurdering av arbeidets verdi. Man mener seg for lavt lønnet i forhold til

¹¹⁴ NOU 2008:6, avsnitt 15.2.2

sammenlignbare gruppers lønn. Det kan imidlertid tenkes at det ikke er kvinnene som er for lavt lønnet, men at mennene har for høy lønn.

I Nemndas saker som ble gjennomgått, var trenden at ingeniørene fikk et markedstillegg. Det kan dermed tyde på at sykepleierne ikke er underbetalt, men at ingeniørenes lønnsnivå er kunstig høyt, uavhengig av arbeidets verdi. Problemet er at markedstillegg stort sett finnes i mannsdominerte yrkesgrupper og muligens er verdisettingsdiskriminering av kvinneyrker.

Siden ingeniører og sykepleiere så ofte sammenlignes, trengs en nærmere vurdering av om de generelt utfører arbeid av samme verdi og dermed skal lønnes likt. I Dagbladets papirutgave 10. april 2010 står det: ”Tall viser at kvinner som jobber i offentlig sektor, tjener 110.000 kroner mindre enn menn med samme utdanning og som har jobb i privat sektor.” Det står videre at disse lønnsforskjellene må utlignes. En slik sammenligning blir feil fordi det verken tas hensyn til at det er ulike virksomheter, vurdering av arbeidets verdi som helhet eller verdien av å jobbe i det offentlige. Jeg mener godene ved en offentlig stilling må fastlegges og tillegges en verdi som så tas hensyn til i lønnssettingen. I vurderingen må det også undersøkes om det generelt er en verdisettingsdiskriminering ved at mannsdominerte yrker lønnes kunstig høyt eller kvinnedominerte yrker kunstig lavt. Etter denne vurderingen bør det være mulig å fastsette lønnsnivå for ingeniører og sykepleiere i det offentlige.

En ansatts lønn må fastsettes etter arbeidets verdi og ikke på grunnlag av kjønnsdominans i yrket. Jeg tror ikke kvinner ønsker betaling ut over arbeidets verdi bare fordi de er kvinner, noe som også vil være i strid med likelønnsbestemmelsen. Den enkelte vil sannsynligvis ønske å være verdt sin lønn uten at staten skal betale for den. I forslaget ligger en forutsetning for lønnsloftet at det kreves solidaritet fra brede grupper arbeidstakere og at lønnsloftet skal finansieres ved ekstra lønnsmidler fra staten. Disse lønnsmidlene vil alle skattebetalere være med på å betale. Forutsetningen for at staten skal yte ekstra lønnsmidler, må være en erkjennelse av at det offentlige som arbeidsgiver underbetaler den

aktuelle yrkesgruppen i forhold til hva deres arbeid representerer av verdi – og at midlene benyttes til å rette opp skjevheter.

Flertallets forslag forutsetter også at det ikke utløses kompensasjonskrav fra andre arbeidstakergrupper. Dette kan da medføre at andre grupper ikke får betalt etter arbeidets verdi. Her støtter jeg mindretallets tvil om det i det hele tatt er mulig å gjennomføre forslaget. Det vil være juridisk tvilsomt å rette opp en skjevhet, samtidig som en ny introduseres.

Jeg finner det juridisk vanskelig å akseptere en lønnsrettet løstrevet fra arbeidets verdi og finner således at mindretallets forslag om økt bruk av lokale forhandlinger i kvinnedominerte yrkesgrupper, kan være et bedre virkemiddel. Mindretallet mener offentlig ansatte vil få økt forhandlingsmakt i framtiden på grunn av knapphet på ressurser og svekkelse av det offentlige monopol ved at offentlige oppgaver settes ut til private aktører. Hvorvidt konkurranseutsettingen fører til høyere lønn for typiske kvinneyrker er et åpent spørsmål. Vinteren 2010 streiket sykepleiere ved private sykehjem. Flere ansatte fikk betraktelig lavere lønn i det private enn det kommunene hadde vedtatt som minstelønn.¹¹⁵ Dersom konkurranseutsettingen fører til konkurranse om arbeidstakerne, kan knappheten på arbeidskraft variere mellom virksomheter og regioner. Sentrale forhandlinger vil dermed ikke være fleksible nok til å fange opp de lokale forholdene.¹¹⁶ En sterkere lokal lønnssetting vil kunne føre til større lønnsspenn innen en yrkesgruppe, men kan bidra til at også kvinnedominerte yrker blir vurdert etter markedsverdi.

Flertallet oppfordrer også partene i arbeidslivet til å sette av midler til kombinerte lavlønn- og kvinnepotter i privat sektor. I forhold til den grunnlovsfestede rettighet at den enkelte skal ha en lønn å leve av, må det vurderes om det er viktigere å heve lave kvinnelønninger i det private framfor å heve høyskoleutdannedes lønn i offentlig sektor.

¹¹⁵ http://www.sykepleien.no/ikbViewer/page/sykepleien/nyheter/nyhetsartikler/vis?p_document_id=319860

¹¹⁶ NOU 2008:6 avsnitt 17.4.3

Det er imidlertid ikke bare det offentlige ansvar at kvinner har en lønn å leve av. Kvinner må også selv ta stilling til hva som trengs for egen forsørgelse og velge utdanning og arbeid som faktisk gir tilstrekkelig høy lønn. Man kan ikke bare velge yrke ut fra interesser.

Dersom det viktigste er å oppnå høy lønn, er det sikreste å velge utdanning og bransje etter dette. Et alternativ er at man innstiller seg på å kjempe for høy lønn innenfor det aktuelle yrket. Da er nok tålmodighet en av de egenskaper man skal være utstyrt med.

En kvinne (eller mann) som skal forsørge seg selv, kan normalt ikke arbeide deltid. En sak er den reduserte inntekten, men kvinners deltidsarbeid kan også bidra til å opprettholde stereotype oppfatninger om menn som forsørgere og at kvinner arbeider for moro skyld for lommepenger. En slik holdning til arbeidet, vil ofte gi eget arbeid lavere status og arbeidstakeren dermed lavere markedsverdi. Dette bør man ha med seg i vurdering av egen rolle i forhold til forsørgelse.

Det kan selvsagt finnes kvinner som av ulike årsaker ikke har de nødvendige forutsetninger for egen forsørgelse. Disse personer omfattes av offentlige støtteordninger. De kvinner jeg sikter til her, er de som har et faktisk valg.

Kvinner må kreve lik lønn for arbeid av samme verdi. Signaler tyder på at kvinner er for tilbakeholdne i forhold til verdsetting av egen arbeidsinnsats. Et eksperiment som ble gjennomført ved Reykjavik Universitet støtter opp om behov for *kravene*.¹¹⁷ Eksperimentet tok utgangspunkt i spørsmålet om lønnsgapet mellom kvinner og menn kan være relatert til hva de blir tilbudt og hva de krever i lønn. Det ble gjennomført rollespill med fiktive søkere. Resultatet av eksperimentet var at kvinnenavn ble tilbudt, og rådet til å akseptere, betydelig lavere lønn enn søkere med mannsnavn. Det kunne se ut som forventninger til arbeidstakeren, førte til lavere lønn for kvinner.

¹¹⁷ NOU 2008:6 avsnitt 8.2.2

Selv om en arbeidsgiver ikke lovlig kan tilby en kvinne dårligere lønn enn en mann i samme stilling, på grunn av kjønn, kan eksperimentet gi signaler om at det likevel skjer. Kanskje klarer menn generelt å markedsføre seg bedre enn kvinner. Det kan også vises til at arbeidstakergrupper som har framforhandlet gode ordninger for sine medlemmer, har hatt stor mannsdominans.

En nylig avsagt høyesterettsdom fra Danmark (dissens 3-2) kan vise behov for at kvinner må fremheve sine kvalifikasjoner.

I november 2009 ble A/S Ikast Betonvarefabrik¹¹⁸ ble dømt til å betale en tidligere kvinnelig ansatt kr 674.637 kr pluss rente og omkostninger. Kvinnen var den eneste kvinnelige ansatte i avløpsavdelingen og fikk vesentlig dårligere betalt enn sine mannlige kolleger. Bedriften klarte ikke å sannsynliggjøre kjønnsnøytrale årsaker til lønnsforskjellen.

Det fantes innen skriftlig lønnspolitikk, lønnen ble fastsatt i individuelle lønnsforhandlinger uten skriftlig dokumentasjon på lønnsfastsettelsen. Dette skjerpet kravene til bedriften for å sannsynliggjøre at likelønnsprinsippet ikke var brutt. Bedriften anførte at den ene av sammenligningspersonene hadde spesiell kompetanse, den andre et spesielt godt nettverk i tillegg til en konkurranseklausul som ble kompensert. Retten fant det ikke bevist at disse forholdene hadde betydning for mennenes arbeid som kundekonsulenter og kunne dermed ikke begrunne lønnsforskjellen.

6.3 Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjonen øker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Flertallet mener det er permanent, mindretallet mener det er for en periode. Flertallet ønsker å lovpålegge en likere deling av permisjonen, mindretallet mener det er for inngripende i det private.

¹¹⁸ Dansk Højesteret, sag nr. 471/2006

Kvinner tar utvilsomt hoveddelen av foreldrepermisjon, muligens er dette kulturelt betinget. Imidlertid ser det ut til at mønsteret må brytes for å øke kvinners muligheter i arbeidslivet. Foreldrepermisjon er for foreldrene – ikke bare for mor. At 10 uker av permisjonen kalles fedrekvote,¹¹⁹ kan bidra til å forsterke at fedrene bare skal ha 10 uker. Fedre som ønsker lengre permisjon, kan møtes med negative reaksjoner på arbeidsplassen. Undersøkelser viser at arbeidsgiver kan oppfatte det som at arbeidstakeren ”ikke satser fullt ut på jobben”.¹²⁰ Dersom fedres uttak ut over 10 uker, gir signaler om at de ikke satser på jobben, hva gir da kvinners uttak av opptil 46 uker?

En jevnere deling av foreldrepermisjon kan føre til økt likestilling i hjemmet, gi kvinner større muligheter til å satse på karriere, samt gi arbeidsgivere signaler om at fedre også er foreldre ut over ti ukers fedrekvote. En nylig avsagt uttalelse fra Nemnda¹²¹ kan vise holdningen også menn kan møte i forbindelse med permisjon.

En mann søkte jobb i en kommune. I intervju uttalte han ønske om foreldrepermisjon etter oppstart. Etter intervjuet sendte han en mail til personalsjefen med følgende ordlyd: ”Regner med at pappapermen som jeg gjerne ville hatt i mai og juni ikke var helt innertier.” Personalsjefen svarte i e-post påfølgende dag: ”Du er nok inne på noe der.”

Denne mannen skulle ha to måneders permisjon. Jeg regner ikke med at en kvinne med planlagt ti måneders permisjon hadde hatt noen bedre ”tier”, enn denne mannen. Saken setter fokus på også fars rolle som forelder. Jo flere menn som tar permisjon, og jo lengre permisjon de tar, gjør både nybakte fedre og mødre en tjeneste. Arbeidsgiver blir oppmerksom på at det kanskje ikke er så stor forskjell på kvinner og menn i forhold til ”ulemper” med barn og permisjon. Dette kan føre til at kvinner verdsettes høyere i arbeidslivet.

¹¹⁹ Folketrygdloven § 14-12

¹²⁰ NOU 2008:6 avsnitt 6.4.6 Arbeidsgivers holdning

¹²¹ Sak 41/2009

Foreldrepermisjon opp mot karriere kan være et kilent dilemma. Man vil gjerne være gode foreldre og arbeidstakere, supermamma og -pappa, karrierekvinne og -mann. Man skal ha rak rygg og god selvfølelse for å ta valg på tvers av samfunnets, bestemødre og -fedres, venninners og kameraters oppfatninger. Foreldre som ønsker å gjøre det annerledes enn det etablerte, må forsvare sine valg overfor omgivelsene. Kvinnen må forsvare hvorfor hun vil ut – og mannen hvorfor han vil hjem.

Et problem i forhold til en jevnere fordeling av foreldrepermisjon er folketrygdens regler. Småbarnsforeldre har ofte en anstrengt økonomi som nyetablerte med høye lån og utgifter. Etter folketrygdloven § 14-7 ytes ikke foreldrepenger for beløp som overstiger 6G,¹²² og en større andel menn enn kvinner tjener over dette. En offentlig arbeidsgiver betaler den overskytende del av lønnen til ansatte i permisjon, i det private velger arbeidsgiver dette selv. Når mange menn jobber i det private og arbeidsgiver ikke betaler det overskytende, kan dette være utslagsgivende for ujevn fordeling av permisjonen.

Flertallet foreslår en tredeling av permisjonen der far skal ta minimum en tredjedel. Jeg støtter flertallets oppfatning om at en stor del av kjønnsrollene endres og fastsettes under småbarnsperioden. Par som tidligere har vært likestilte, blir mer forskjellig i denne perioden. Når mor tar hånd om barn 11/12 av tiden og far 1/12, opparbeider mor bedre kompetanse på området. Jeg er overbevist at dette mønsteret fortsetter også etter permisjonens slutt. Av likestillingshensyn burde permisjonen være delt 50 – 50. Men så er det de pengene da.

Flertallet mener det må vurderes å heve grensen på 6G. Jeg mener det er et absolutt krav for å unngå økte økonomiske problemer for småbarnsfamilier. Enten må det offentlige betale dette, eller det må lovfestes at arbeidsgiver skal gjøre det. Jeg er kritisk til at arbeidsgivere skal pålegges å betale for at arbeidstakere får barn. Dette vil kanskje medføre

¹²² Utgjør pr dd kr 437.286,-

ansettelsesproblemer for potensielle småbarnsforeldre, alternativt at lønnen holdes under 6G. Dessuten hadde vi tidligere ordninger med at arbeidsgiver betalte for arbeidstakers forsørgerplikt gjennom mannlige arbeidstakers forsørgertillegg. Denne konstruksjonen ble forlatt og jeg kan ikke se at det er riktig å gjeninnføre en slik ordning under et annet navn. Dersom det offentlige ønsker å legge forholdene til rette for småbarnsforeldre, må det offentlige også ta konsekvensene vedrørende småbarnsforeldres lønn og betale full lønn under permisjon – både for kvinner og menn.

En lovpålagt tredeling av foreldrepermisjon, vil sannsynligvis medføre at arbeidsgiver også blir vennligere innstilt til fedre som ønsker lengre permisjon. Videre vil det forhåpentligvis foretas en utjamning av den lønnsreduksjon kvinner opplever under småbarnstiden. Til sist kan det tenkes at en jevnere fordeling av foreldrepermisjon også vil kunne bidra til en jevnere fordeling av omsorgsrollen i forbindelse med barns sykdom i ettertid.

Brækhus uttaler at det kan være grunn til å vurdere nye virkemidler i målet om å oppnå likelønn. Endringer i familie- og sosiallovgivning kan være et virkemiddel som kan bidra til å påvirke markedskreftene og dermed fremme likelønn.¹²³ Hun sier videre at det hittil stort sett er forhold på arbeidsplassen som er forsøkt regulert for å oppnå likelønn og hindre verdisettingsdiskriminering av kvinnedominerte yrker. Fenomener som oppstår i familien, er forsøkt løst uten å gjøre noe med familien.¹²⁴ Når dette ikke har lyktes i tilstrekkelig grad, må man kanskje tillate en viss inngripen i familienes indre forhold for at kvinner ikke skal bli lønnstapere.

Likelønnsutvalgets mindretall mener man skal være forsiktig med å gripe for mye inn i familiers valg og at en lovpålagt tredeling er for inngripende. Det kan nok tenkes at mange familier vil mene dette er et utidig inngrep i den private sfære. Imidlertid har vi en særdeles god ordning for foreldre som i hovedsak finansieres av det offentlige. Det kan derfor argumenteres for at det offentlige da skal kunne stille premissene for bruk av det

¹²³ Brækhus 2008b, s. 49

¹²⁴ Ibid s. 53

offentliges midler. Hvis myndighetene mener en tredeling er et godt virkemiddel for likestilling og likelønn, er dette et inngrep den enkelte må akseptere. Dette kan også støttes av FN-KDK art. 5a vedrørende myndighetenes plikt til bekjempelse av stereotypier med alle midler. Når uønsket adferd med et kjønnsdelt arbeidsmarked som resultat kanskje er forårsaket av ujevn fordeling av foreldrepermisjon, har det offentlige en plikt til å bekjempe dette for å oppfylle konvensjonsforpliktelsene. Ordningen må imidlertid ivareta at den enkelte familie ikke havner i økonomiske problemer. Unntaksmuligheter må etableres, for eksempel for selvstendige næringsdrivende som kanskje ikke kan legge ned firma i fire måneder på grunn av foreldrepermisjon.

Flertallet ønsker også å oppfordre arbeidslivets parter til tariffestet rett til lønnstillegg for foreldre som har vært i fødselspermisjon. Mindretallet mener det må vurderes om ansatte i fødselspermisjon skal gis et lønnstillegg tilsvarende gjennomsnittet i den aktuelle yrkesgruppen. Jeg er i tvil om dette i det hele tatt kan kalles tiltak på grunn av at resultatet av tiltaket er fullstendig uvisst. Dersom arbeidslivets parter avviser oppfordringen, eller vurderer det slik at de ikke vil gi tillegg, kan tiltaket være gjennomført, men uten noe positivt resultat. Videre kan det stilles spørsmål om foreldres omsorgsforpliktelser i hjemmet, skal belønnes av arbeidsgiver. Det kan virke urettferdig at en person som har vært fraværende det siste året, skal ha likt lønnstillegg som de ansatte som har bidratt til virksomhetens arbeidsoppgaver. Jeg finner at tiltaket i sin nåværende form ikke kan vurderes som et effektivt tiltak.

6.4 Rekruttering av kvinnelige ledere

Flertallet foreslår en offentlig støtteordning til arbeidsgivere som har tiltak for å øke rekruttering av kvinner til lederstillinger. Bakgrunn er den vertikale segregeringen og et mål om å minske lønnsforskjellene samt signaleffekten overfor andre kvinner. Også mindretallet ønsker økt rekruttering av kvinnelige ledere, gjennom økt rådgivning fra Ombudet. En tilrettelegging og stimulans av kvinners muligheter for rekruttering i ledende stillinger er et likestillingsrettslig tiltak som øker mulighetene, men ikke garanterer

resultatet. Det er usikkert om det relativt lave antall kvinnelige ledere skyldes manglende muligheter eller manglende ønske.

Dersom det antas at kvinner møter et ”glasstak” som hindrer avansement og dermed bidrar til at flere kvinner er lavere i stillingshierarkiet, vil tiltaket være helt i tråd med myndighetenes aktivitetsplikt for å bedre kvinners stilling. Mange kvinners kan nok trenge et ekstra dytt for å ta sin rettmessige plass i samfunnet. Jeg finner det ikke usannsynlig at vår kultur – allerede fra barna er små – gir jentene beskjed om å trekke seg litt tilbake, sånn at guttene får komme fram.

Som en digresjon trekker jeg fram par i bil. I de fleste bilene kjører mannen, sin bil og sin kvinnes bil, mens kvinnen sitter i passasjeret. Jeg har stilt spørsmål rundt dette. Kvinnene svarer: ”han er best til å kjøre, han kritiserer så mye når jeg kjører og det orker jeg ikke høre på...”. En kvinne må på lik linje med menn, praktisere kjøring for å bli bedre og dersom kvinner viker plassen for å unngå mas, blir hun heller ikke bedre. Dette er kanskje noe vi tar med oss i arbeidslivet. Kanskje blir kvinner mer tilbakeholdne for å slippe mannen fram med det resultat at kvinner havner lenger ned på karrierestigen – og får dårligere lønn.

Dersom flere kvinner blir ledere, vil det medføre økt lønn for de det gjelder, men dette vil sannsynligvis ikke ha noen stor effekt på lønnstatistikkene, i hvert fall ikke før etter en viss tid hvis antallet kvinnelige ledere blir stort nok. Imidlertid finner jeg at signaleffekten kan medføre at flere kvinner kan satse og kanskje ta sjansen på å strekke seg litt høyere enn det nivået de er på. Og dersom kvinner har stanget i et ”glasstak”, er det sannsynlig at virkningen kan bli at dette glasstaket lettere kan sprekke opp.

Nettavisen kunne 20.mars 2010 fortelle at 16.139 personer var påmeldt til det tradisjonelle skirennnet Birkebeinerrennet.¹²⁵ Ca 20 % av de påmeldte var kvinner. Birkebeinerrennet ble

¹²⁵ <http://www.nettavisen.no/sport/vinter/article2863543.ece>

arrangert for første gang i 1932, kvinner fikk for første gang delta i 1976.¹²⁶ Mange av deltakerne på rennet er næringslivstopper og nå mener enkelte hodejegere at deltakelse i rennet bør settes på CV'en. I en artikkel sies det: "Det er viktig for en leder å være i god form for å kunne gjennomføre det maratonløpet som en topplederjobb er. Utholdenheten og stå-på-viljen som en birkebeinerløper har er derfor viktig".¹²⁷

Mange toppledere er menn, mange hodejegere er menn, og hovedvekten av renndeltakerne er menn. Jeg kan ikke erindre at typiske kvinnelige egenskaper eller typisk kvinnelig deltakelse har vært trukket fram som gode trekk på en CV. Innspillet i avisen kan dermed gi signaler om at typiske mannlige aktiviteter og egenskaper vektlegges høyere i arbeidslivet og dermed kan føre til høyere prising av mannsdominerte yrker. Ved økt rekruttering av kvinnelige ledere, øker muligheten for bedre verdsetting av kvinnelige egenskaper i arbeidslivet. Det øker også mulighetene for høyere avlønning for flere kvinner og reduserer mulighetene for verdisettingsdiskriminering.

Uavhengig av tiltak for likelønn, bør stimuleringstiltak for å øke andelen kvinnelige ledere vurderes av likestillingshensyn. Det er rart at menn skal være i overvekt som ledere uavhengig av de ansattes kjønnsfordeling. Jeg finner det mest naturlig at andelen kvinner og menn i ledelsen avspeiler andel kvinner og menn blant de ansatte.

Universitetet i Oslo tenkte i noe samme retning da de øremerket professorstillinger for kvinner for å avspeile andelen kvinner og menn blant studenter. EFTA-domstolen kom til at det ikke var adgang til denne type radikal kvotering da menn ble avskåret fra å søke.¹²⁸ På samme måte kan ikke økt rekruttering av kvinnelige ledere, avskjære menn fra å søke eller tilbys en lederstilling, dersom mannen er bedre kvalifisert. Imidlertid kan stimulering av kvinner til lederstillinger medføre økt fokus på og større vektlegging av kvinnelige

¹²⁶ <http://birkebeiner.no/Historien/Birkebeinerrennet/>

¹²⁷ <http://e24.no/jobb/article3560368.ece>

¹²⁸ E-1/02 Universitetet i Oslo

egenskaper, en økt opp-backing av kvinner og opplæring av potensielle kvinnelige ledere. Dette er helt i tråd med likestillingslovens formål som tar ”særlig sikte på å bedre kvinnens stilling”.

6.5 Andre bidrag fra det offentlige

Det offentlige skal legge opp til at enhver skal kunne forsørge seg selv, dette følger av grunnloven § 110. Imidlertid har den enkelte person og familie frihet til egne valg noe som innenfor ekteskapets ramme, kan føre til at den ene parten bidrar til forsørgelse gjennom ulønnet arbeid. Dette valget har som nevnt ovenfor, negative konsekvenser for pensjonsrettighetene og i en tid med høy skilsmisseprosent, kan valget være fatalt.

For de aller fleste er det ikke noe valg å være hjemmевærende, fordi familien trenger begge inntekter og framtiden ligger i arbeidsmarkedet. Imidlertid finnes det fortsatt familier der den ene parten, vanligvis kvinnen, reduserer yrkesaktiviteten i perioder. Det må antas at partene i familien er enige om fordeling av familiens lønnede og ulønnede forsørgelse og det må forventes at begge parter tar konsekvenser av valget. Om den ene parten er hjemme i ulønnet arbeid, for å passe barn, bør foreldrene kunne avtale at arbeidstakeren med lønnet arbeid, kan dele pensjonspoengene med den annen part. Delingen kan knyttes til foreldrerollen og beregnes over skatteseddelen. Det er mulig at det endog ikke bør være valgfrihet, men obligatorisk for foreldre som bor sammen. I og med at det stort sett er kvinner som tar ubetalt arbeid, vil det kunne være et bidrag til likestilling og likelønn som pensjonister. En slik ordning vil kreve lovendring.

Foreldres i betalt arbeid, ansetter ofte andre for å ivareta barnas omsorg, for eksempel en au-pair, eller tjenesten kjøpes i form av barnehageplass. Begge foreldre har ansvar for barn og strengt tatt har de 50 % av ansvaret hver. Dersom far ikke kan eller ønsker å passe sitt barn 50 % av tiden, kan han ansette mor til å gjøre jobben for han, mot betaling av vanlig lønn. Hvis far ikke har råd til å betale mor den aktuelle lønn, må han kanskje redusere sin egen arbeidstid for å ivareta sine omsorgsforpliktelser. Forslaget kommer fra Brækhus som

et ledd i å vurdere nye virkemidler.¹²⁹ Jeg finner forslaget drastisk og det strider i mot min tanke om at det å få barn er noe positivt – ikke bare arbeid og plikter som skal fordeles. Likevel kan innspillet være bra som et ledd i å tenke nytt.

Siden mange kvinner jobber i det offentlige – og kjemper for likelønn, må det offentlige vurdere om de som arbeidsgiver oppfyller sine folkerettslige forpliktelser. Lønnsdannelsen i det offentlige skjer i forhandlinger med arbeidslivets parter. Partene har hatt mange år på å arbeide for likelønn uten å komme i mål. Spørsmålet blir om det offentlige kan overlate denne *ballen* til partene eller om de må ta sterkere styring for å sikre at Norge faktisk oppfyller sine internasjonale forpliktelser vedrørende likelønn.

Erfaringen viser at man ikke bare kan satse på forhandlinger og gode intensjoner for å få redusert lønnsforskjellene. De fleste arbeidsgivere ønsker best mulig arbeidskraft, billigst mulig. Man trenger ikke gå lenger enn til seg selv for å skjønne det. Mange privatpersoner får utført arbeid i hjemmet av utenlandske arbeidstakere som jobber godt for en billig penge. Det er sjelden noen tilbyr arbeideren mer enn han ber om, fordi man burde av likestillingshensyn. På samme måte vil en profesjonell arbeidsgiver søke å finne balanse mellom lønn og arbeidets verdi. Arbeidstaker skal ha tilstrekkelig lønn til at han er fornøyd og motivert for jobben uten at det truer arbeidsgivers økonomi.

6.6 Sluttord

I framstillingen har jeg behandlet tema likelønn. Jeg har sett på den rettslige reguleringen i nasjonale og internasjonale rettskilder. Til tross for den rettslige reguleringen viser gjennomgangen av historien flere gode intensjoner om å oppnå likelønn uten at målet er nådd.

Jeg har sett på stereotypiseringer som sannsynligvis ligger til grunn for kvinners og menns ulike valg og som medfører ulik avlønning for arbeid av samme verdi. Videre er nedfelte

¹²⁹ Brækhus 2008b, s. 57 ff

oppfatninger i vår kultur sannsynligvis med på å opprettholde ideen om at menns arbeid er mer verdt enn kvinners. Dette viser seg blant annet ved en gjennomgang av saker fra Nemnda som viser tendensen til mannsdominerte yrkers høyere markedsverdi.

I framstillingen har jeg påpekt at kvinner faktisk bidrar til å opprettholde stereotypiske oppfatninger gjennom å velge kvinnedominerte utdannelser og yrker, samt nedprioritere egen forsørgelse til fordel for redusert arbeidstid og ubetalt omsorgsarbeid. I og med at det å endre det bestående er en smertefull prosess som møter motstand fra mange hold, vil det sannsynligvis kreve en sterkere innsats fra kvinners side for nå fram. I så måte er sykepleiernes kamp for likelønn en viktig kamp både for å påpeke lønnsforskjeller som kan være vanskelig å forstå, men også for å vise at kvinner ikke jobber for ”knapper og glansbilder”, men faktisk også krever en rettferdig lønn.

Jeg har gjennomgått tiltakene fra Likelønnskommisjonen og vurdert disse både juridisk og politisk, samt kommet med noen tilleggsforslag. Noen av tiltakene finner jeg gode, andre mer diffuse. Imidlertid savner jeg tiltak som går på å bekjempe stereotypiseringer.

Min konklusjon er at til en viss grad bidrar kvinners og menns valg til å opprettholde lønnsforskjeller. Jeg tror ikke vi vil oppleve en fullstendig jevn fordeling mellom kvinner og menn i all utdanning og alle yrker, og jeg finner ikke at dette nødvendigvis er ønskelig. Jeg anser det sannsynlig at lønnsforskjeller knyttet til ulike yrker vil bestå.

Jeg er likevel optimist i forhold til muligheter for å oppnå likelønn i juridisk forstand, men det offentlige må ta sterkere styring over arbeidet med å avskaffe fordommer og nedarvede fordommer, jf. FN-KDK art. 5a. I dag er likelønnsdebatten mer preget av politikk, synsing og stereotypiske oppfatninger, enn av juridisk argumentasjon. Jeg har liten tro på at vi vil få likelønn i alle forhold der noen mener de bør ha samme lønn som andre grupper, og finner det heller ikke riktig. Vurdering av lønn må skje i forhold til arbeidets verdi.

Kvinner og menn er ikke like og det ville bli et trist samfunn om kvinner måtte bli menn for å oppnå likelønn, eller menn bli som kvinner for å ivareta omsorgsroller. Vi må ha en balanse i arbeidslivet og arbeidstakere som velger å utdanne seg innen alle yrker.

Lønnsforskjeller vil sannsynligvis alltid finnes, men vi kan ikke akseptere at de som jobber med mennesker skal ha dårligere lønn enn de som jobber med teknikk. Det er fortsatt et stykke arbeid for at samme arbeid eller arbeid av lik verdi, lønnes likt. Derfor må jussen være en pådriver for å sikre likelønn.

7 Kilder

Litteratur

- Arnesen/Stenvik 2009 Finn Arnesen og Are Stenvik, *Internasjonalisering og juridisk metode*, Oslo 2009
- Aune 2008 Helga Aune, *Deltids- og midlertidig ansattes diskrimineringsvern* i Hellum, Anne og Kirsten Ketscher (red), *Diskriminerings- og likestillingsrett*, Oslo 2008, s. 239 - 264
- Aune 2009 Helga Aune, *Deltidsarbeid. Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag*, Oslo 2009
- Bjørst 2005 Byrial R Bjørst, *Ligelønn for job av samme verdi*, København 2005
- Brækhus 2008a Hege Brækhus, *Likelønn* i Hellum, Anne og Kirsten Ketscher (red), *Diskriminerings- og likestillingsrett*, Oslo 2008, s. 213-238
- Brækhus 2008b Hege Brækhus, *Likelønn og likestilling i familien* i Festskrift til Jussformidlingens 35-års jubileum, Bergen 2008, s 47 – 63
- Brækhus 2009 Hege Brækhus, *Likelønn – markedslønn*, i Aune, Helga, Ole Kristian Fauchald, Kåre Lilleholt, Dag Michalsen (red), *Arbeid og rett*, festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag, Oslo 2009, s 93 - 111
- Dahlsgaard 1945 Inga Dahlsgaard, *Lige løn for mand og kvinde*, Dansk kvindesamfund, København 1945 s 17, referert i Bjørst, *Ligelønn for job av samme verdi*, s 230
- Hellum 2008 Anne Hellum, *Mot et strukturelt diskrimineringsvern* i Hellum, Anne og Kirsten Ketscher (red), *Diskriminerings- og likestillingsrett*, Oslo 2008, s. 377-405
- Jullum Hagen 2009 Anne Enger og Kristina Jullum Hagen, *Den lille forskjellen*, Oslo 2009

Ketscher 2008	Kirsten Ketscher, <i>Diskrimineringsforbud – nogle generelle overvejelser</i> i Hellum, Anne og Kirsten Ketscher (red), Diskriminerings- og likestillingsrett, Oslo, 2008, s. 33-57
Kjeldstad 2006	Randi Kjeldstad, <i>Hvorfor deltid?</i> Særtrykk fra Tidsskrift for samfunnsforskning, Vol. 47, nr 4, 2006, s 513-544
Saldo 2009	Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering
Sivilombudsmannen	Årsmelding 1995
Vigerust 2003	Elisabeth Vigerust, <i>Likestillingsloven og Norges internasjonale forpliktelser</i> , Kvinnerettslige studier nr. 49, Institutt for offentlig retts skriftserie, Oslo 2003

Norske lover

Allmennaksjeloven	Lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Barnelova	Lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre
Diskrimineringsombudsloven	Lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda
Ekteskapsloven	Lov 4. juli 1991 nr 47 om ekteskap
EØS-loven	Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v.
Folketrygdloven	Lov 28. februar 1997 nr 19 om folketrygd
Foretakspensjonsloven	Lov 24. mars 2000 nr 16 om foretakspensjon
Forskrift om arbeidsvilkår i off. kontrakter	Forskrift 8. februar 2008 nr 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
Grunnloven	Lov 17. mai 1814 Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814
Innskuddspensjonsloven	Lov 24. november 2000 nr 81 om innskuddspensjon i

	arbeidsforhold
Likestillingsloven	Lov 9. juni 1978 nr 45 om likestilling mellom kjønnene
Menneskerettsloven	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett
Offentlige anskaffelser	Lov 16. juli 1997 nr 69 om offentlige anskaffelser.
Tjenestemannsloven	Lov 4. mars 1983 nr. 03 om statens tjenestemenn m.m.

Saker fra Nemnda

Sak 10/1997	LKN-1997-10
Sak 6/2000	LKN-2000-6
Sak 3/2001	LKN-2001-3
Sak 18/2004	LKN-2004-18
Sak 21/2004	LKN-2004-21
Sak 4/2006	LDN-2006-4
Sak 13/2006	LDN-2006-13
Sak 17/2007	LDN-2007-17
Sak 12/2008	LDN-2008-12
Sak 23/2008	LDN-2008-23
Sak 29/2008	LDN-2008-29
Sak 32/2008	LDN-2008-32
Sak 1/2009	LDN-2009-1
Sak 2/2009	LDN-2009-2
Sak 41/2009	LDN-2009-41

Rettspraksis

TOSLO-2007-77419	Oslo Tingrett
RG-2008-1549	Borgarting Langmannsrett

Forarbeider

Ot.prp. nr. 33 (1974-1975)	Lov om likestilling mellom kjønnene
Ot.prp. nr. 3 (1998-1999)	Om lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
Ot.prp. nr. 77 (2000-2001)	Om lov om endringer i Likestillingsloven mv.
NOU 1997:10	Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn
NOU 2008:6	Kjønn og lønn
NOU 2009:14	Et helhetlig diskrimineringsvern

Konvensjoner

EMK	Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene
FN-BK	FNs konvensjon 20. november 1989 om barnets rettigheter
FN-KDK	FN konvensjon 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner
FN-SP	FNs konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter
FN-ØSK	FNs konvensjon 16. desember 1966 om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
ILO konvensjon nr. 100	Om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi

EU/EØS lovgivning

Amsterdamtraktaten	Om ændring af traktaten om Den Europæiske Union (1999)
Bevisbyrdedirektivet	Rådsdirektiv 97/80/EF om provtyngsla i samband med skilnadshandling på grunnlag av kjønn
EØS-avtalen	Avtale 2. mai 1992 om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde
Det omarbeidede	Rådsdirektiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om

likebehandlingsdirektiv	like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse
Likebehandlingsdirektivet	Rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår
Likelønnsdirektivet	Rådsdirektiv 75/117/EØF om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om gjennomføring av prinsippet om lik lønn til mannlige og kvinnelige arbeidstakere
Yrkesbaserte trygdeordninger	Rådsdirektiv 86/378/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av kvinner og menn i yrkesbaserte trygdeordninger

Internasjonale dommer

Sak C-109/88 Danfoss	Handels- og kontorfunktionærernes forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening for Danfoss
Sak C-309/97 Wiener Gebietkrankenkasse	Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietkrankenkasse v Wiener Gebietkrankenkasse
Sak C-236/98 JämO	Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting
Sak C-381/99 Brunnhofer	Susanna Brunnhofer mod Bank der österreichischen Postsparkasse AG
Sak C-17/05 Cadman	B.F. Cadman mod Health & Safety Executive
Dansk Højesteret, sag nr. 471/2006	www.domstol.dk/hojesteret/Documents/Domme/471-06.pdf
E-1/02 Universitetet i Oslo	Surveillance Authority vs The Kingdom of Norway

Nettsider

www.clemet.blogg.no

www.diskrimineringsnemnda.no

www.heis.no

www.kvinnerifagbevegelsen.no

www.nrk.no/nett-tv

www.pf.no

www.regjeringen.no

www.birkebeiner.no

www.nettavisen.no

www.e24.no

www.ssb.no

www.sykepleien.no

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>